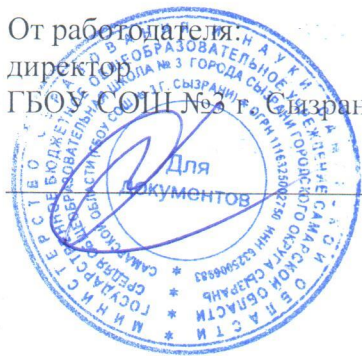


государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа №3 города Сызрани
городского округа Сызрань Самарской области

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Самарской области
средней общеобразовательной школы №3
города Сызрани городского округа Сызрань
Самарской области
на 2021 – 2024 годы.

От работодателя
директор
ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани



Т.П. Симонова

От работников:
председатель
первичной профсоюзной организации
ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани

Т.Н. Епишина

М.П.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Департаменте трудовых отношений министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2021 г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения	с.3
2. Трудовой договор	с.4
3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников	с.б
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	с.6
5. Организация труда, режим работы, время отдыха	с.7
6. Оплата и нормирование труда	с.10
7. Гарантии и компенсации	с.14
8. Охрана труда и здоровья	с.15
9. Гарантии профсоюзной деятельности	с.18
10. Обязательства первичной профсоюзной организации	с.19
11. Контроль за выполнением коллективного договора	с.20
Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани.	
Приложение №2. Положение о дополнительных отпусках работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани.	
Приложение №3. Положение о порядке обеспечения работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.	
Приложение №4. Положение о порядке обеспечения работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани смывающими и (или) обезвреживающими средствами	
Приложение №5. Положение о порядке распределении специального фонда оплаты труда работникам ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани	
Приложение №6. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани.	
Приложение №7. Положение о порядке и условиях назначения компенсационных выплат работникам структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани	
Приложение №8. Соглашение по охране труда.	
Приложение №9. Положение о наставничестве в ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани.	
Приложение №10. Положение «Об оплате труда, стимулирующих и компенсационных выплатах водителю школьного автобуса ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани»	

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе №3 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №3 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее - ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани), 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 нормативно - правовыми актами, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани;
- работодатель в лице его представителя – директора государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №3 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области Симоновой Татьяны Петровны.

1.4. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, могут уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией учреждения (ст.30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.7. Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования образовательного учреждения, его реорганизации, расторжения трудового договора с директором учреждения.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятые работодателем согласовывает с первичной профсоюзной организацией:

- правила внутреннего трудового распорядка ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани;
- положение о дополнительных отпусках работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани;
- положение о порядке обеспечения работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

- положение о порядке обеспечения работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани средствами и (или) обезвреживающими средствами

- положение о порядке распределении специального фонда оплаты труда работникам ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани;

- положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани;

- положение о порядке и условиях назначения компенсационных выплат работникам структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани;

- положение о наставничестве в ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани;

- положение «Об оплате труда, стимулирующих и компенсационных выплатах водителю школьного автобуса ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани»

- соглашение по охране труда и др.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через первичную профсоюзную организацию:

- учет мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее усовершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.16. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию единственным полномочным представителем трудового коллектива.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

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

1.19. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.20. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

II. Трудовой договор.

2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор, как правило, подписывается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.3. В трудовой договор оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.4. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам 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 дру-

гих работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.5. Установленная учителям нагрузка на новый учебный год сохраняется в течение всего года, а также сохраняется по возможности 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. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

2.6. Учебная нагрузка учителям, 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 учителями.

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

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, приказе руководителя ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя;
- в случаях:

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

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

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

В подпунктах «а,б, в» 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).

2.9. По инициативе работодателя изменения определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, воспитанников, изменением количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменения образовательных программ и т.д.) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ст. 74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями.

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

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

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

III. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников.

3.1. Стороны пришли к соглашению, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;

- работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников общеобразовательного учреждения.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года.

3.2.3. В случае направления работника на повышение квалификации с отрывом от работы 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 (ст. 187 ТК РФ).

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. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять первичную профсоюзную организацию 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. 82 ТК РФ, ст. 25 Закона о занятости). 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 первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373, 82 ТК РФ.

4.3. Стороны договорились, что:

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- председатель первичной профсоюзной организации, члены профсоюза (ст.171 ТК РФ);
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью:
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч.3 ст. 81 ТК РФ.

V. Организация труда, режим работы, время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом: учебного расписания, годового календарного учебного графика, графика сменности, утвержденного работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией; с учетом условий трудового договора, должностных инструкций работников и обязанностей, возлагаемых на них Уставом образовательного учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом. Выполнение педагогической работы учителями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки (далее - нормируемая часть педагогической работы). Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, 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 (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, запи-

маемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых по их письменному согласию за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

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

- в порядке, устанавливаемом приказом руководителя или другими локальными актами - ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме, организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся; выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний; выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности.

- трудовым договором определяется (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; ведение учебных кабинетов, лабораторий, мастерских; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты).

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

5.5. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1.ТК РФ). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

5.6. Неполное рабочее время - неполная рабочая неделя или неполный рабочий день - устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
- ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

5.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, совещаний, собраний, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных учебным планом, планом воспитательной работы, правилами внутреннего распорядка учитель вправе использовать по своему усмотрению.

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

распоряжению работодателя. 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 учреждения; 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 учреждения 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.

5.10. Работодатель может привлечь работников учреждения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ).

5.11. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. 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 (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

5.12. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.13. Учителям по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124,125 ТК РФ. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. 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 в соответствии со ст.116 ТК РФ (ПРИЛОЖЕНИЕ №2).

Продолжительность и порядок предоставления дополнительных отпусков определяется в соответствии с Положением о дополнительных оплачиваемых отпусках образовательного учреждения (ПРИЛОЖЕНИЕ №2).

5.15.2. Работникам учреждения на основании письменного заявления может быть предоставлен

- отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ;

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – до 14 календарных дней в году;

- в случае рождения ребенка (членам семьи) – до 5 календарных дней;

- в случае регистрации брака работника (детей) – до 5 календарных дней;

- в случае смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- в связи с поступлением ребенка в 1 класс – до 5 календарных дней;

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.16. Выходными днями являются суббота и воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

5.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность для отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками), в том числе, в течение перерыва между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.18. Дежурство педагогических работников по образовательному учреждению начинается за 20 минут до начала занятий и продолжается 20 минут после их окончания. При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна

5.19. 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.

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда для работников бюджетной сферы.

6.2. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются числа 10 и 25 текущего месяца.

6.3. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении численного состава класса (подгруппы), которой устанавливается ежемесячно на 1 число текущего месяца.

6.4. Заработная плата начисляется в соответствии с:

- Постановлением Правительства Самарской области №60 от 01.06.2006г. «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 01.09.2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями и дополнениями 27 июля 2008 г., 29 октября 2010г., 14 апреля, 26 мая, 12 октября, 27 октября 2011 г., 3 февраля, 25 сентября, 12 декабря 2012 г., 21 марта 2013 г., 22 января, 17 февраля 2014 г., 31 декабря 2015 г., 6 октября, 20 декабря 2016 г., 1 февраля 2017 г.).

- Постановлением Правительства Самарской области № 83 от 21.06.2006 г. «О внесении изменений в постановление правительства Самарской области от 01.06.2006г. «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изм., внесенными Постановлением Правительства от 17.02.2007г. №14).

- Постановлением Правительства Самарской области №201 от 11.06.2008г. «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области №60 от 01.06.2006г. «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»:

- «Регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», утвержденный приказом министерства образования и науки Самарской области №113-од от 14.07.2008г.

- Постановлением Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 г. №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и Методики расчета нормативов финансового обеспечения расходов по осуществлению присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в государственных образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета» (с изменениями и дополнениями от: 8 сентября 2010г., 27 октября 2011г., 31 октября 2012г., 21 марта, 12 декабря, 16 декабря 2013 г., 17 февраля 2014 г., 31 декабря 2015 г., 15 декабря 2016 г., 15 января 2018 г.);

- Постановлением Правительства Самарской области от 10.06.2021г. №390 «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 в сфере дошкольного образования»»:

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од (ред. от 14.12.2020) «Об утверждении Размса и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. №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 от: 11 марта, 6 октября, 9 октября 2009 г., 23 июня 2010 г., 27 октября 2011 г., 21 июня, 25 сентября 2012 г., 21 марта, 30 октября 2013 г., 22 января, 17 февраля 2014 г., 31 декабря 2015 г., 6 октября, 23 декабря 2016 г., 1 февраля, 18 апреля, 14 сентября 2018 г.);

- Постановлением Правительства Самарской области от 5.09.2012 №475 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»:

- Постановлением Правительства Самарской области от 21 марта 2013г. №107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 25.10.2011 №606 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»;

- Постановлением Правительства Самарской области №582 от 30.10.2013 года «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями и дополнениями от 22 июня 2016 г.);

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

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016г. №408-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области» (за исключением пунктов 3.4);

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 28.12.2017г. №451-од «Об утверждении значений нормативных затрат в государственных образовательных учреждениях и государственных учреждениях – центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области»;

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017г. №262-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области» (за исключением пункта 2);

- Постановлением Правительства Самарской области от 02.02.2018г. №57 «О внесении изменений в постановление правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области».

- Постановлением Правительства РФ от 04.04.2020 №448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования»;

- Постановлением правительства Самарской области от 22.05.2020 №345 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическими работниками государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»;

- Постановлением правительства Самарской области №629 от 30.08.2021 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

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

- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 №887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»;

- Положением о порядке распределения спецфонда оплаты труда работникам ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани;

- Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани;

- Положением «Об оплате труда, стимулирующих и компенсационных выплатах водителю школьного автобуса ГБОУ СОШ № 3г. Сызрани»;

- Положением о порядке и условиях назначения компенсационных выплат работникам структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани;

- Методическими рекомендациями об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных образовательных учреждений, утвержденные приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 03.02.2006г. №216,

Заработная плата включает в себя:

- выплаты и доплаты из спецфонда;

- надбавки и премии из стимулирующего фонда.

6.5. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах производимых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчётный листок). Форма расчётного листка утверждается директором образовательного учреждения с учётом мнения профсоюзной первичной организации.

6.6. Администрация с учётом мнения первичной профсоюзной организации разрабатывает и утверждает:

- положение о распределении спецфонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани (ПРИЛОЖЕНИЕ №5);

- положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани (ПРИЛОЖЕНИЕ № 6);

- положение о порядке и условиях назначения компенсационных выплат работникам структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани (ПРИЛОЖЕНИЕ №7);

- положение «Об оплате труда, стимулирующих и компенсационных выплатах водителю школьного автобуса ГБОУ СОШ № 3г. Сызрани».

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. 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.

6.7.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения (ст.142 ТК РФ).

6.7.3. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации 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).

6.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной части заработной платы, рассчитанной пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

6.9. 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).

6.10. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ).

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

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

6.13. Нормируемая часть педагогической работы педагогов, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и коротких перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамическую паузу" (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

6.14. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов), 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.

VII. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает ежемесячно педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей. Данная денежная компенсация выплачивается также педагогическим работникам находящимся:

- в ежегодном основном оплачиваемом отпуске;
- в период временной нетрудоспособности.

7.2. Предоставляет работникам возможность пользования библиотечным фондом образовательного учреждения.

7.3. В целях материальной поддержки, социальной защиты остро нуждающихся работников учреждения оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам:

- к юбилейным датам (в связи с 50-летием и уходящим на пенсию по старости (возрасту));
- в случае смерти близких родственников (матери, отца, детей, мужа, жены);
- при длительной болезни (более 2-х месяцев);
- при чрезвычайных обстоятельствах (пожаре, взрыве, ограблении и т.д.);
- к отпуску на оздоровление.

Решение об оказании материальной помощи и ее размер принимается руководителем учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

7.4. Представляет работников к государственным и отраслевым наградам за особые заслуги.

7.5. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере (ст. 54 ТК РФ). (Ночным является время работы в период с 22:00 до 06:00 часов). Повышенная оплата работы в этот период обеспечивается путем доплаты за работу в ночное время в размере 35% часовой тарифной ставки заработной платы.

7.6. Совместно с профсоюзной первичной организацией обеспечивает детей членов профсоюза новогодними подарками (за счет консолидированных средств работодателя и профсоюзного органа).

7.7. В соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010г. №209 «О порядке аттестации работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» аттестация проводится аттестационной комиссией, формируемой федеральными органами исполнительной власти, в ведении, которого находится образовательное учреждение.

Персональный состав аттестационной комиссии утверждается распорядительным актом федерального органа исполнительной власти. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает данный педагогический работник.

7.8. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. 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), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

7.9. Аттестация педагогического работника для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, проводится на основании заявления педагогического работника о проведении аттестации должно быть рассмотрено аттестационной комиссией не позднее одного месяца со дня подачи.

7.10. Квалификационные категории сохраняются при переходе педагогического работника в другое образовательное учреждение, в том числе расположенное в другом субъекте Российской Федерации, в течение срока ее действия.

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

7.12. Стороны признают необходимым: оплачивать по основному месту работы командировочные расходы педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации) в соответствии с постановлением Правительства РФ от 26.06.1995 г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов».

VIII. Охрана труда и здоровья.

8.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и другими нормативными правовыми актами обязан обеспечить:

8.1.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьёй 212 Трудового кодекса Российской Федерации от 25.08.2015г. №12-1077.

8.1.2. Обеспечить реализацию политики образовательного учреждения в области охраны труда.

8.1.3. Здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.4. Финансирование (выделять средства) на мероприятия по охране труда, определённые соглашением по охране труда (ст. 226 ТК РФ).

Использование в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ.

8.1.5. Работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

8.1.6. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

8.1.7. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 №426-ФЗ. Все имеющиеся в образовательном учреждении рабочие места, согласно штатному расписанию, подлежат специальной оценке условий труда (СОУТ).

8.1.8. Информирование работников образовательного учреждения об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.1.9. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами.

8.1.10. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.1.12. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда в установленном порядке.

8.1.13. Необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.14. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами в сфере социального страхования.

8.1.15. Расследования и учет несчастных случаев, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.1.16. Выплату дополнительного единовременного пособия работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором.

8.1.17. Предоставление сведений о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

8.1.18. Постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.19. Незамедлительное выполнение требований профсоюза об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

8.1.20. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.1.21. Рассмотрение на паритетных началах совместно с профсоюзом споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

8.1.22. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.1.23. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением согласно **Приложения №3, Приложения №4.**

8.1.24. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

8.1.25. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

8.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

8.2.1. Осуществлять контроль за обеспечением безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

8.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в образовательном учреждении по вопросам охраны труда, проведению специальной оценки условий труда, расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении учебного процесса.

8.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев.

8.2.4. Оказывать необходимую методическую и консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

8.2.5. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

8.2.6. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.7. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

8.2.8. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов первичной профсоюзной организации и других работников учреждения.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Принимают участие в подготовке и заключении ежегодного Соглашения по охране труда, являющегося приложением к коллективному договору образовательного учреждения, и предусматривающего организационные, технические, лечебно-профилактические мероприятия по улучшению условий, охраны труда и здоровья с указанием финансовых затрат, сроков выполнения, а также должностных лиц, ответственных за реализацию мероприятий по охране труда.

8.3.2. Организуют проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательном учреждении и структурных подразделениях по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и первичной профсоюзной организации.

8.4. В целях организации мероприятий по оздоровлению работников, в соответствии с ч.2 ст. 41 ТК РФ работникам, которые приняли решение пройти вакцинацию от новой коронавирусной инфекции (COVID-19), по согласованию с работодателем, по заявлению предоставляются дополнительный 1 день отдыха с сохранением за работником заработной платы.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. 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 первичной профсоюзной организации или профсоюзной деятельностью.

9.2. Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обязан предоставить первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

9.5. Работодатель 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 образовательного учреждения может производиться за счет средств работодателя (ст.377 ТК РФ) (порядок и условия оплаты труда председателя определяется далее каждым учреждением самостоятельно).

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов первичной профсоюзной организации для участия в проводимых ГК профсоюза работников образования Пленумах, конференциях, семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.9. Работодатель представляет первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам социально-трудовых отношений.

9.10. Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещенные работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113ТК);
- 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);
- 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);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства первичной профсоюзной организации.

10. Первичная профсоюзная организация обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации 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 работодателем интересы работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, в случае если они уполномочили первичную профсоюзную организацию представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем 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 учреждения.

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

10.6. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации 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 учреждения 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 учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.14. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.15. Осуществлять культурно - массовую и физкультурно - оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

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

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

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

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

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

Приняли 27.12.2021г.

Протокол общего собрания работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрань №2 от 27.12.2021г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ИПО
ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани
Т.Н. Епишина
«16» декабря 2021г.



**Правила
внутреннего трудового распорядка
ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани**

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 №3 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани).

Правила составлены в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" (от 29.12.2012 N 273-ФЗ), иными нормативными актами и Уставом ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани.

Правила регулируют порядок приема и увольнения работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, порядок режима работы, времени отдыха, применяемых к работникам мер поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани.

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

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждены директором ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.4. Правила вывешиваются в школе на видном месте.

1.5. При приеме на работу администрация школы обязана ознакомить работника с Правилами под расписку.

1.6. Правила действуют без ограничения срока (до внесения соответствующих изменений и дополнений или принятия новых Правил). Изменения и дополнения Правил внутреннего трудового распорядка производится в порядке их принятия. Порядок учета работодателем мнения выборного профсоюзного органа работников школы по вопросам внутреннего трудового распорядка и иным вопросам, предусмотренным статьями 99, 101, 103, 105, 113, 123, 135, 136, 144, 147, 153, 154, 159, 162 Трудового Кодекса РФ, устанавливается ст. 372 ТК РФ. Работодателем в соответствии с настоящими Правилами выступает ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани в лице директора школы, уполномоченного представлять школу в соответствии с Уставом школы.

1.7. Правила внутреннего трудового распорядка общеобязательны для всех работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани.

1.8. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются директором ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка, - с учетом мнения профсоюзного комитета либо по согласованию с ним.

1.9. Правила являются приложением к коллективному договору на 2021-2024 гг., действующему в ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах -- по одному для каждой из сторон: работника и работодателя (ст.67 ТК РФ).

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

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор

заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
- свидетельство о присвоении идентификационного номера налогоплательщика (ИНН);

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере внутренних дел.

При приеме лицо, поступающее на работу, обязано пройти обязательное предварительное (при поступлении на работу) медицинское обследование и предоставить медицинскую книжку с его результатами;

Лица, принимаемые на работу в ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани по педагогическим должностям, по должности – водитель, а также принимаемые на работу в структурные подразделения «Детский сад №6» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани, «Детский сад №60» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани, должны предоставить заключение о результатах психиатрического освидетельствования.

Обязательное предварительное (при поступлении на работу) медицинское обследование и психиатрическое освидетельствование осуществляется за счет собственных средств работодателя.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных законом.

Прием на работу без предъявления указанных документов или документов, их заменяющих, не допускается.

2.1.5. Прием на работу оформляется приказом директора ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани и объявляется работнику под расписку в 3-х-дневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись со следующими документами:

- Уставом ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани;
- Коллективным договором;
- настоящими Правилами;
- локальными актами по охране труда;
- иными локальными нормативными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.7. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок не более 3-х месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера – не более 6 месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.8. На каждого работника ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников хранятся в ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. Правила оформления, хранения и выдачи трудовых книжек работникам ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани определяется ст. 66, 165, 234 ТК РФ и постановлением Правительства РФ №225 (ред.от 25.03.2013г.) «О трудовых книжках».

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.1.9. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани в трудовую книжку, администрация школы обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке формы Т-2.

2.1.10. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани.

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.2.2. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств работника. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения не допускается.

2.2.3. Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в образовательное учреждение в течение этого срока.

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

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

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

2.2.7. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде (ст. 64 ТК РФ).

2.3. Порядок увольнения работников

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

2.3.2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию школы письменно за две недели.

2.3.3. При расторжении трудового договора директор школы издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с ТК РФ.

2.3.4. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ и со ссылкой на соответствующую статью, пункт ТК РФ.

2.3.5. Днем увольнения работника является последний день работы.

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.

В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку не возможно в связи с отсутствием работника, либо его отказа от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления администрация ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

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

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Непосредственное управление учреждением осуществляет директор ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани.

3.2. Директор ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

3.2.1. Осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками.

3.2.2. Применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение.

3.2.3. Совместно с профсоюзным комитетом осуществлять поощрение и премирование работников.

3.2.4. Привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке.

3.2.5. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани и других работников, соблюдения настоящих Правил.

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

3.3. Руководитель ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани обязан:

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

- нести ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику;

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

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

3.4. Администрация ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани осуществляет внутренний контроль за деятельностью педагогического, технического, обслуживающего персонала.

3.5. Работодатель несет ответственность перед работниками:

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;

- за задержку трудовой книжки при увольнении работника;

- за незаконное отстранение работника от работы;

- за незаконное увольнение работника или перевод его на другую работу;

- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

- за причинение ущерба имуществу работника, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством.

4. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ.

4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии 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 ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани:

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении школой в формах, предусмотренных законодательством и Уставом школы;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ иными федеральными законами, а также по другим основаниям, предусмотренным настоящим коллективным договором, его положениями.

4.2. Педагогические работники ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани, кроме перечисленных в п.4.1. прав, имеют дополнительно право на:

- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с Федеральным перечнем образовательной программ, ФГОС, методов оценки знаний обучающихся при исполнении профессиональных обязанностей;
- сокращенную продолжительность рабочего времени;
- удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;
- получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном органом местного самоуправления.

4.3. Работник обязан:

- добровольно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Устав ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани и настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани и других работников;
- незамедлительно сообщать директору ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани о возникновении ситуации, которая может представлять угрозу жизни и здоровью людей, о несчастном случае, произошедшем с обучающимся или кем-то из сотрудников, об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;
- поддерживать дисциплину в Учреждении на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия;
- проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.

4.4. Работникам ГБОУ СОШ №3 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, воспитанников с занятий;

- курить в помещении и на территории Учреждения;
- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- выполнять в учебное время разного рода мероприятия и поручения, не связанные с учебным процессом;
- участвовать в рабочее время в собраниях, заседаниях, совещаниях по общественным делам.

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

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

4.5.1. 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.

4.5.2. 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 иного 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.

4.6. Работники Учреждения привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктом 6.4. настоящих Правил.

5. РЕЖИМ РАБОТЫ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани работает по графику пятидневной и шестидневной рабочей недели. При пятидневной рабочей неделе устанавливается два выходных дня (суббота и воскресенье), при шестидневной – один (воскресенье). Для работников структурных подразделений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, СП «Детский сад №6» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани и СП «Детский сад №60» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

График работы работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани:

Директор — 40 часов в неделю (8 часов в день) с 08.30. до 17.30, обед с 13.00. до 14.00, отпуск 56 календарных дней.

Заместитель директора по АХЧ — 40 часов в неделю, понедельник - четверг (8 часов 12 минут в день) с 08.30. до 17.30, пятница (7 часов 12 минут в день) с 08.30 до 16.30, обед с 13.00. до 13.48, отпуск 28 календарных дней и 3 дня дополнительно за ненормированный рабочий день.

Заместитель директора по УВР — 40 часов в неделю (8 часов в день) с 08.30. до 17.30, обед с 13.00. до 14.00, отпуск 56 календарных дней и 3 дня дополнительно за ненормированный рабочий день.

Главный бухгалтер - 40 часов в неделю, понедельник - четверг (8 часов 12 минут в день) с 09.00. до 18.00, пятница с 09.00 до 17.00, обед с 13.00. до 13.48, отпуск 28 календарных дней и 3 дня дополнительно за ненормированный рабочий день

Заведующий библиотекой — 40 часов в неделю, понедельник - четверг (8 часов 12 минут в день) с 08.30. до 17.30, пятница (7 часов 12 минут в день) с 08.30 до 16.30, обед с 13.00. до 13.48, отпуск 28 календарных дней.

Бухгалтер — 40 часов в неделю, понедельник - четверг (8 часов 12 минут в день) с 09.00. до 18.00, пятница (7 часов 12 минут в день) с 09.00 до 17.00, обед с 13.00. до 13.48, отпуск 28 календарных дней.

Секретарь - 40 часов в неделю, понедельник - четверг (8 часов 12 минут в день) с 08.30. до 17.30, пятница (7 часов 12 минут в день) с 08.30 до 16.30, обед с 13.00. до 13.48, отпуск 28 календарных дней и 3 дня дополнительно за ненормированный рабочий день.

Специалист по охране труда — 40 часов в неделю, понедельник - четверг (8 часов 12 минут в день) с 08.30. до 17.30, пятница (7 часов 12 минут в день) с 08.30 до 16.30, обед с 13.00. до 13.48, отпуск 28 календарных дней.

Водитель - 40 часов в неделю (8 часов в день), понедельник - пятница с 06.30. до 15.30, обед с 12.00. до 13.00, отпуск 28 календарных дней.

Педагог-организатор - 36 часов в неделю, понедельник (8 часов) с 08.30. до 17.30, вторник - четверг (7 часов) с 08.30 до 16.30, пятница обед с 13.00. до 14.00, отпуск 56 календарных дней.

Педагог-психолог - 36 часов в неделю, понедельник (8 часов в день) с 8.30. до 17.30, вторник - пятница (7 часов в день) с 8.30 до 16.30, обед с 13.00. до 14.00, отпуск 56 календарных дней.

Гардеробщик - 40 часов в неделю, понедельник - четверг (8 часов 12 минут в день) с 08.00. до 17.00, пятница (7 часов 12 минут в день) с 08.00 до 16.00, обед с 13.00. до 13.48, отпуск 28 календарных дней.

Рабочий по комплексному обслуживанию здания - 40 часов в неделю, понедельник - четверг (8 часов 12 минут в день) с 08.30. до 17.30, пятница (7 часов 12 минут в день) с 08.30 до 16.30, обед с 13.00. до 13.48, отпуск 28 календарных дней.

Уборщик служебных помещений — 40 часов в неделю, понедельник - четверг (8 часов 12 минут в день) с 08.30. до 17.30, пятница (7 часов 12 минут в день) с 08.30 до 16.30, обед с 13.00. до 13.48, отпуск 28 календарных дней.

Сторож — по согласованию с выборным профсоюзным органом ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани по отдельному заранее составленному и утвержденному графику, смена составляет 12 часов с 19.00 до 07.00 следующего дня. В рабочее время, в том числе, включаются часы работы в выходные и праздничные дни.

Дворник — 40 часов в неделю, понедельник - четверг (8 часов 12 минут в день) с 07.00. до 16.00, пятница (7 часов 12 минут в день) с 07.00 до 15.00, обед с 12.00. до 12.48, отпуск 28 календарных дней.

Педагог дополнительного образования - 18 часов в неделю по отдельному заранее составленному и утвержденному графику во второй половине дня после окончания уроков у обучающихся, отпуск 56 календарных дней.

Вахтер - по согласованию с выборным профсоюзным органом ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани по отдельному заранее составленному и утвержденному графику, смена составляет 12 часов с 07.00 до 19.00. В рабочее время включаются часы работы в выходные и праздничные дни, отпуск 28 календарных дней

График работы работников СП «Детский сад №6» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани:

Руководитель СП — 40 часов в неделю (8 часов в день) с 08.30. до 17.30, обед с 13.00. до 14.00, отпуск 56 календарных дней и 3 дня дополнительно за ненормированный рабочий день.

Методист — 36 часов в неделю (7 часов 12 минут в день) с 08.30 до 16.30, обед с 12.12. до 13.00, отпуск 56 календарных дней.

Заведующий хозяйством — 40 часов в неделю (8 часов в день) с 08.00 до 17.00, обед с 13.00 до 14.00, отпуск 28 календарных дней.

Ведущий бухгалтер - 40 часов в неделю, (8 часов в день) с 09.00. до 18.00, обед с

13.00. до 14.00. отпуск 28 календарных дней и 3 дня дополнительно за ненормированный рабочий день.

Бухгалтер — 40 часов в неделю, понедельник - четверг (8 часов 12 минут в день) с 09.00. до 18.00, пятница (7 часов 12 минут в день) с 09.00 до 17.00, обед с 13.00 до 13.48, отпуск 28 календарных дней.

Педагог-психолог - 36 часов в неделю, по отдельному, заранее составленному и утвержденному графику, отпуск 56 календарных дней.

Учитель-логопед 20 часов в неделю, по отдельному, заранее составленному и утвержденному графику, отпуск 56 календарных дней.

Инструктор по физической культуре - 30 часов в неделю, по отдельному, заранее составленному и утвержденному графику, отпуск 56 календарных дней.

Музыкальный руководитель - 24 часа в неделю, по отдельному, заранее составленному и утвержденному графику, отпуск 42 календарных дня.

Педагог дополнительного образования - 18 часов в неделю, по отдельному, заранее составленному и утвержденному графику, отпуск 42 календарных дня.

Старшая медицинская сестра - 39 часов в неделю (7 часов 48 минут в день), по согласованию с выборным профсоюзным органом СП «Детский сад №6» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани по отдельному, заранее составленному и утвержденному графику, смена составляет (1 смена: с 07.00 до 15.18, обед с 11.30 до 12.00, 2 смена: с 10.42 до 18.30, обед с 15.00 до 15.30), отпуск 28 календарных дней и 12 дней дополнительно за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Медицинская сестра - 39 часов в неделю (7 часов 48 минут в день) по согласованию с выборным профсоюзным органом СП «Детский сад №6» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани по отдельному, заранее составленному и утвержденному графику, смена составляет (1 смена: с 07.00 до 15.18, обед с 11.30 до 12.00, 2 смена: с 10.42 до 18.30, обед с 15.00 до 15.30), отпуск 28 календарных дней и 12 дней дополнительно за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Помощник воспитателя - 40 часов в неделю (8 часов в день), с 08.00 до 17.00, обед с 14.00 до 15.00, отпуск 28 календарных дней.

Машинист по стирке и ремонту спецодежды - 40 часов в неделю (8 часов в день), с 08.00 до 17.00, обед с 13.00 до 14.00, отпуск 28 календарных дней.

Кухонный рабочий - 40 часов в неделю (8 часов в день), по согласованию с выборным профсоюзным органом СП «Детский сад №6» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани по отдельному, заранее составленному и утвержденному графику: 1 смена с 04.30 - 13.00, обед с 09.30 до 10.00, 2 смена с 08.30 до 17.00, обед с 13.00 до 13.30; отпуск 28 календарных дней.

Шеф-повар - 40 часов в неделю (8 часов в день), с 07.00. до 15.30, обед с 12.00 до 12.30, отпуск 28 календарных дней и 6 дней дополнительно за работу с особыми условиями труда.

Повар - 40 часов в неделю (8 часов в день), по согласованию с выборным профсоюзным органом СП «Детский сад №6» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани по отдельному, заранее составленному и утвержденному графику: 1 смена с 04.30 - 13.00, обед с 09.30 до 10.00, 2 смена с 08.30 до 17.00, обед с 13.00 до 13.30; отпуск 28 календарных дней и 6 дней дополнительно за работу с особыми условиями труда.

Делопроизводитель - 40 часов в неделю (8 часов в день), с 08.00 до 17.00, обед с 13.00 до 14.00, отпуск 28 календарных дней.

Кастелянша - 40 часов в неделю (8 часов в день), с 08.00 до 17.00, обед с 13.00 до 14.00, отпуск 28 календарных дней.

Вахтер - 40 часов в неделю (8 часов в день), с 07.00 до 16.00, обед с 12.00 до 13.00, отпуск 28 календарных дней.

Уборщик служебных помещений - 40 часов в неделю (8 часов в день), с 06.30 до 15.30, обед с 12.00 до 13.00, отпуск 28 календарных дней.

Сторож — по согласованию с выборным профсоюзным органом СП «Детский сад №6» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани по отдельному, заранее составленному и утвержденному графику, смена составляет 14 часов (с 17.00 до 07.00 следующего дня), в выходные и праздничные дни - 24 часа (с 07.00 до 07.00 следующего дня). В рабочее время, в том числе,

включаются часы работы в выходные и праздничные дни, отпуск 28 календарных дней.

Рабочий по комплексному обслуживанию здания - 40 часов в неделю (8 часов в день) с 08.00 до 17.00, обед с 13.00. до 14.00, отпуск 28 календарных дней.

Дворник - 40 часов в неделю (8 часов в день) с 06.30. до 15.30, обед с 12.00 до 13.00, отпуск 28 календарных дней.

Кладовщик - 40 часов в неделю (8 часов в день) с 07.00 до 16.00, обед с 12.00. до 13.00, отпуск 28 календарных дней.

График работы работников СП «Детский сад №60» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани:

Руководитель СП — 40 часов в неделю (8 часов в день) с 8.30. до 17.30, обед с 13.00. до 14.00, отпуск 56 календарных дней и 3 дня дополнительно за ненормированный рабочий день.

Методист - 36 часов в неделю (7 часов 12 минут в день) с 08.00. до 16.00, обед с 12.00. до 12.48, отпуск 56 календарных дней.

Ведущий бухгалтер - 40 часов в неделю, понедельник-четверг (8 часов 12 минут в день) с 09.00. до 18.00, пятница с 09.00 до 17.00, обед с 13.00. до 13.48, отпуск 28 календарных дней и 3 дня дополнительно за ненормированный рабочий день.

Бухгалтер — 40 часов в неделю, понедельник-четверг (8 часов 12 минут в день) с 09.00. до 18.00, пятница (7 часов 12 минут в день) с 09.00 до 17.00, обед с 13.00. до 13.48, отпуск 28 календарных дней.

Заведующий хозяйством - 40 часов в неделю (8 часов в день) с 08.00. до 17.00, обед с 12.00. до 13.00, отпуск 28 календарных дней.

Делопроизводитель - 40 часов в неделю (8 часов в день) с 8.00. до 17.00, обед с 12.00. до 13.00, отпуск 28 календарных дней.

Старшая медицинская сестра — 39 часов в неделю (7 часов 48 минут в день), по согласованию с выборным профсоюзным органом СП «Детский сад №60» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани по отдельному, заранее составленному и утвержденному графику: I смена с 07.00 до 15.18, II смена с 09.42 до 18.00, обед с 11.30 до 12.00, отпуск 28 календарных дней и 12 дней дополнительно за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Медицинская сестра — 39 часов в неделю (7 часов 48 минут в день), по согласованию с выборным профсоюзным органом СП «Детский сад №60» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани по отдельному, заранее составленному и утвержденному графику: I смена с 07.00 до 15.18, II смена с 09.42 до 18.00, обед с 11.30 до 12.00, отпуск 28 календарных дней и 12 дней дополнительно за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Педагог-психолог – 36 часов в неделю, по отдельному, заранее составленному и утвержденному графику, отпуск 56 календарных дней.

Учитель-логопед – 20 часов в неделю, по отдельному, заранее составленному и утвержденному графику, отпуск 56 календарных дней.

Инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю, по отдельному, заранее составленному и утвержденному графику, отпуск 56 календарных дней.

Музыкальный руководитель – 24 часа в неделю, по отдельному, заранее составленному и утвержденному графику, отпуск 42 календарных дня.

Педагог дополнительного образования – 18 часов в неделю, по отдельному, заранее составленному и утвержденному графику, отпуск 42 календарных дня.

Помощник воспитателя - 40 часов в неделю (8 часов в день) с 07.45 до 17.15, обед с 13.30. до 15.00, отпуск 28 календарных дней.

Шеф-повар - 40 часов в неделю (8 часов в день) с 07.00. до 15.30, обед с 12.00. до 12.30, отпуск 28 календарных дней и 6 дней дополнительно за работу с особыми условиями труда.

Повар - 40 часов в неделю (8 часов в день), по согласованию с выборным профсоюзным органом СП «Детский сад №60» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани по отдельному заранее составленному и утвержденному графику: I смена с 05.00 до 13.30, обед с 10.00 до 10.30; II смена с 08.30 до 17.00, обед с 12.30 до 13.00, отпуск 28 календарных дней и 6 дней дополнительно за работу с особыми условиями труда.

Кухонный рабочий - 40 часов в неделю (8 часов в день), по согласованию с выборным профсоюзным органом СП «Детский сад №60» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани по отдельному

заранее составленному и утвержденному графику: I смена с 05.00 до 13.30, обед с 10.00 до 10.30; II смена с 08.30 до 17.00, обед с 12.30 до 13.00, отпуск 28 календарных дней.

Кладовщик - 40 часов в неделю (8 часов в день) с 08.00. до 17.00, обед с 12.00. до 13.00, отпуск 28 календарных дней.

Кастелянша - 40 часов в неделю (8 часов в день) с 08.00. до 17.00, обед с 12.00. до 13.00, отпуск 28 календарных дней.

Машинист по стирке и ремонту спецодежды - 40 часов в неделю (8 часов в день) с 08.00. до 17.00, обед с 12.00. до 13.00, отпуск 28 календарных дней.

Дворник - 40 часов в неделю (8 часов в день) с 08.00. до 17.00, обед с 12.00. до 13.00, отпуск 28 календарных дней.

Рабочий по комплексному обслуживанию здания - 40 часов в неделю (8 часов в день) с 08.00. до 17.00, обед с 12.00. до 13.00, отпуск 28 календарных дней.

Вахтер - 40 часов в неделю (8 часов в день) с 07.30 до 17.00, обед с 12.30. до 14.00, отпуск 28 календарных дней.

Уборщик служебных помещений - 40 часов в неделю (8 часов в день) с 07.30 до 17.00, обед с 12.30. до 14.00, отпуск 28 календарных дней.

Сторож — по согласованию с выборным профсоюзным органом СП «Детский сад №60» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани по отдельному, заранее составленному и утвержденному графику, смена составляет 12 часов с 19.00 до 07.00 следующего дня. В рабочее время, в том числе, включаются часы работы в выходные и праздничные дни.

5.2. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Нормируемая часть педагогической работы 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» для обучающихся I класса. Для педагога–психолога, педагога–организатора - устанавливается рабочая неделя 36 часов, для специалиста по охране труда и прочих работников - 40 часов. Для работников структурных подразделений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, устанавливается сокращенная рабочая неделя: воспитатель, педагог-психолог – 36 часов, инструктор по физической культуре - 30 часов, музыкальный руководитель – 24 часа, медицинский персонал - 39 часов, учитель-логопед - 20 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани по согласованию с выборным профсоюзным органом. Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.4. Для работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день:

- заместитель директора по АХЧ школы;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- главный бухгалтер;
- секретарь.

Для работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования "Детский сад», занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день:

- руководитель структурного подразделения;
- ведущий бухгалтер.

5.5. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, настоящими Правилами и Уставом школы.

5.6. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в образовательном учреждении 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 образовательного учреждения, 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 учебных полугодиях.

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

5.7. Администрация школы 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).

5.8. 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.

5.9. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогов.

5.10. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседание педагогического совета;
- общее собрание работников Учреждения (в случаях предусмотренных законодательством);
- заседание методического объединения;
- родительские собрания и собрания коллектива учащихся
- дежурство педагогов на внеурочных мероприятиях.

5.11. Директор школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на полугодие, утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. При составлении графика дежурств педагогических работников в ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани в период проведения занятий, до их начала и после окончания учитываются сменность работы ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани, режим рабочего времени каждого работника в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы с целью недопущения случаев длительного дежурства и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий обучающихся данной смены и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.12. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. 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 (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в канику-

лярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

5.13. Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации

5.14. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.15. Работникам ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней.

Педагогическим работникам ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани, руководителю структурного подразделения, педагогическим работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (методист, педагог-психолог, инструктор по физической культуре) предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Педагогическим работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (воспитатели, музыкальные руководители), предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дней.

Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным директором ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.16. Работникам ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

5.17. Работникам учреждения могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со статьями 116,117 ТК РФ и «Положением о дополнительных отпусках работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани».

5.18. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с «Положением о дополнительных отпусках работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани».

5.19. Администрация ГБОУ СОШ №3 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.

5.20. В связи с занятостью некоторых категорий работников с отклонениями от установленной нормы рабочего времени, а также в целях упорядочения учета рабочего времени в соответствии со ст.104 ТК РФ, по согласованию с выборным профсоюзным органом ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани установлен суммированный учет рабочего времени для сторожей, вахтеров школы. Учетный период включает в себя рабочее время, в том числе часы работы в выходные и праздничные дни. Учетный период для сотрудников, работающих в школе, составляет полугодие, для сотрудников структурных подразделений – год.

5.21. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

5.22. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются. Длительные перерывы между занятиями, составляющие более двух часов подряд, при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников.

5.23. Режим рабочего времени педагогических работников, припущенных на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установ-

ленной за ставку заработной платы.

5.24. Выполнение работы педагогом-психологом в пределах 36-часовой рабочей недели 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, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации, может осуществляться как непосредственно в организации, так и за ее пределами.

5.25. При расстановке на каждую группу воспитанников по две должности воспитателя режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

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

5.26. 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 лагерях 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 лагерях с дневным пребыванием детей в период, не совпадающий с отпуском, сверх указанного времени, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.

5.27. Структурные подразделения, реализующие общеобразовательные программы дошкольного образования, функционируют в режиме пятидневной рабочей недели с 06-30 часов до 18-30 часов. Длительность пребывания детей в СП «Детский сад №6» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани и СП «Детский сад №60» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани устанавливается с 06-30 часов до 18-30 часов в режиме полного дня (12 часового пребывания).

При необходимости в структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, 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 18-30 часов до 20-00 часов.

6. МЕРЫ ПОощРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ.

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

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

6.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с:

- Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани.

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

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

взыскания:

- замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани норм профессионального поведения и (или) Устава ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани может быть проведено по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, а также за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (воспитанников).

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

6.7. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни, пребывания его в отпуске.

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


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

Приказ директора ГБОУ СОШ №3 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.

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

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

6.12. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, общего собрания работников Учреждения.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани
 Т.Н. Епишина
« 16 » декабря 2021г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ №3
г. Сызрани
 И.А. Симонова
Приказ № 688/ОД
от « 16 » декабря 2021г.



Положение
о дополнительных отпусках
работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее положение разработано в целях компенсации за работу с неблагоприятными условиями труда, стимулирования работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №3 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного процесса, развития творческой инициативы и активности.

1.2. Положение распределяет порядок предоставления дополнительных отпусков в школе.

1.3. Дополнительные оплачиваемые отпуска исчисляются в календарных днях.

Нерабочие, праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются.

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

2. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА РАБОТНИКАМ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ.

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

- заместитель директора по административно-хозяйственной части школы;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- главный бухгалтер;
- секретарь;
- руководитель структурного подразделения;
- ведущий бухгалтер.

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

3. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА РАБОТНИКАМ, ЗАПЯТЫМ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И(ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА


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

- старшая медицинская сестра - 12 календарных дней;
- медицинская сестра - 12 календарных дней.

(Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»).

3.2. Работникам, имеющим особый характер работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.116 ТК РФ) следующей продолжительностью:

- Шеф-повар - 6 календарных дней;
- повар - 6 календарных дней.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани
 Т.Н. Епишина
« 30 » августа 2021г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ №3
г. Сызрани
 С.В. Сазонова
Приказ №415/ОД
« 30 » августа 2021г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке обеспечения работников
ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани специальной одеждой,
специальной обувью и другими средствами
индивидуальной защиты

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Положение о порядке обеспечения работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани (далее – Учреждение) специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 221 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 27.01.2010г. №28н "О внесении изменений в Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 июня 2009 г. №290н", приказом Минтруда России от 09.12.2014г. №997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.01.2015г. №2н "О внесении изменений в Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009г. №290н", Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020г. №28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»».

1.2. Требования настоящего Положения распространяются на работодателя (в лице директора школы), должностных лиц и работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани.

1.3. Положение устанавливает требования к порядку приобретения, выдачи, применения, хранения, ухода, списания, а также продления сроков службы специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ).

1.4. В целях настоящего Положения под СИЗ понимаются средства индивидуального пользования, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

1.5. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани, СП «Детский сад №6», СП «Детский сад №60» за счёт средств работодателя бесплатно выдаются СИЗ, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия.

1.6. Предоставление работникам СИЗ осуществляется в соответствии с "Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты" (далее – типовые нормы), прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия, и на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

Выдача вместо положенных СИЗ материалов для их изготовления либо денежных компенсаций не разрешается.

1.7. Директор Учреждения имеет право с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Указанные нормы утверждаются локальными нормативными актами директора Учреждения на основании результатов проведения специальной оценки условий труда и с учётом мнения профсоюзного органа и могут быть включены в коллективный и (или) трудовой договор с указанием типовых норм по сравнению с которыми улучшается обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

1.8. Директор Учреждения имеет право с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации заменять один вид средств индивидуальной защиты, преду-

смотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

1.9. Выдача работникам СИЗ, в том числе иностранного производства, допускается только в случае наличия сертификата или декларации соответствия, подтверждающих соответствие выдаваемых СИЗ требованиям безопасности, установленным законодательством, а также наличия санитарно-дерматологических СИЗ, оформленных в установленном порядке.

Приобретение СИЗ, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускается.

1.10. Директор Учреждения обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им СИЗ. При проведении вводного инструктажа работник должен быть ознакомлен с настоящим Положением, а также с соответствующими его профессии и должности типовыми нормами выдачи СИЗ.

Рекомендованный Перечень бесплатной выдачи СИЗ работникам ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, приведен в *Приложении 1* к настоящему Положению.

1.11. Работник обязан правильно применять СИЗ, выданные ему в установленном порядке.

1.12. Ответственность за обеспечение и обязательность применения работниками СИЗ возлагается непосредственно на заместителя директора по АХЧ, руководителей структурных подразделений.

1.13. В случае небезопасности работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями или связанных с загрязнением, СИЗ в соответствии с законодательством Российской Федерации он вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей, а директор Учреждения не имеет права требовать от работника их исполнения и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

2. ПОРЯДОК ВЫДАЧИ И ПРИМЕНЕНИЯ СИЗ.

2.1. СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой ими работы и обеспечивать безопасность труда

Средства индивидуальной защиты работников, в том числе и иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в Российской Федерации, иметь сертификаты соответствия. СИЗ иностранного производства должны иметь инструкции на русском языке.

2.2. Директор Учреждения обязан организовать надлежащий учёт и контроль за выдачей работникам СИЗ в установленные сроки.

Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам.

Выдача работникам и сдача ими СИЗ фиксируются записью в личной карточке учёта выдачи СИЗ, форма которой приведена в *Приложении 2* к настоящему Положению. Работник обязан расписаться о сдаче и получении спецодежды, спецобуви в личной карточке учёта выдачи СИЗ.

2.3. Личная карточка учёта средств индивидуальной защиты хранится у ответственного за выдачу СИЗ весь период работы работника.

2.4. При выдаче работникам СИЗ директор Учреждения руководствуется типовыми нормами, соответствующими его виду деятельности.

При отсутствии профессий и должностей в соответствующих типовых нормах директор Учреждения выдает работникам СИЗ, предусмотренные типовыми нормами для работников сквозных профессий и должностей в этих типовых нормах – типовыми нормами для работников, профессии (должности) которых характерны для выполняемых работ.

2.5. Работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, помимо выдаваемых им СИЗ по основной профессии, дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ и другие виды СИЗ, предусмотренные соответствующими типовыми нормами для совмещаемой

профессии (совместяемому виду работ) с внесенной отметки о выданных СИЗ в личную карточку учёта выдачи СИЗ.

2.6. Работникам, временно переведенным на другую работу, работникам и другим лицам, проходящим профессиональное обучение (переобучение) в соответствии с ученическим договором, учащимся и студентам образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), а также другим лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя либо осуществляющим в соответствии с действующим законодательством мероприятия по контролю (надзору) в установленной сфере деятельности, средства индивидуальной защиты выдаются в соответствии с типовыми нормами и Правилами на время выполнения этой работы (прохождения профессионального обучения, переобучения, производственной практики, производственного обучения) или осуществления мероприятий по контролю (надзору).

2.7. Руководителям и специалистам, которые в соответствии с должностными обязанностями периодически посещают производственные помещения и могут в связи с этим подвергаться воздействию вредных и (или) опасных производственных факторов, должны выдаваться соответствующие СИЗ в качестве дежурных (на время посещения данных объектов).

2.8. В тех случаях, когда такие СИЗ, как жилет сигнальный, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический коврик, защитные очки и т.п. не указаны в соответствующих типовых нормах, они могут быть выданы работникам со сроком носки «до износа» на основании результатов проведения специальной оценки условий труда, а также с учётом условий и особенностей выполняемых работ.

Указанные выше СИЗ также выдаются на основании результатов проведения специальной оценки условий труда для периодического использования при выполнении отдельных видов работ (далее – дежурные СИЗ).

2.9. Дежурные СИЗ общего пользования выдаются работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предназначены.

Указанные средства индивидуальной защиты с учетом требований личной гигиены и индивидуальных особенностей работников закрепляются за определенными рабочими местами и передаются от одной смены другой.

В таких случаях средства индивидуальной защиты выдаются под ответственность руководителей структурных подразделений Учреждения, уполномоченных на проведение данных работ.

2.10. СИЗ, предназначенные для использования в особых температурных условиях, обусловленных ежегодными сезонными изменениями температуры, выдаются работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием сдаются ответственному лицу для организованного хранения до следующего сезона.

Время пользования указанными видами СИЗ устанавливается директором школы с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и местных климатических условий.

В сроки носки СИЗ, применяемых в особых температурных условиях, включается и время их организованного хранения.

2.11. СИЗ, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, используются по назначению после проведения мероприятий по уходу за ними (стирка, чистка, дезинфекция, дегазация, дезактивация, обесшумливание, обезвреживание и ремонт). Пригодность указанных средств индивидуальной защиты к дальнейшему использованию, необходимость проведения и состав мероприятий по уходу за ними, а также процент износа устанавливаются ответственным должностным лицом или комиссией по охране труда и фиксируются в личной карточке учета выдачи СИЗ.

2.12. В случае пропажи или порчи СИЗ в установленных местах их хранения по независящим от работников причинам директор Учреждения выдает им другие исправные СИЗ. Директор Учреждения обеспечивает замену или ремонт СИЗ, пришедших в негодность до окончания срока носки по причинам, не зависящим от работника.

2.13. Специальная одежда, выданная работникам, является собственностью Учреждения и подлежит возврату: при увольнении, при переводе внутри Учреждения на другую

работу. для которой выданные им специальная одежда, специальная обувь и предохранительные приспособления не предусмотрены нормами, а также по окончании сроков носки.

2.14. Директор Учреждения обеспечивает обязательность применения работниками СИЗ.

Работники не допускаются к выполнению работ без выданных им в установленном порядке СИЗ, а также с неисправными, не отремонтированными и загрязненными СИЗ.

2.15. Работникам запрещается выносить по окончании рабочего дня СИЗ за пределы территории Учреждения.

2.16. Работники должны ставить в известность директора Учреждения (или его представителя) о выходе из строя (неисправности) СИЗ.

3. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ ХРАНЕНИЯ И УХОДА ЗА СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ.

3.1. Поступившие на склады Учреждения спецодежда, спецобувь и другие СИЗ должны храниться в отдельных сухих помещениях, изолированные от каких-либо других предметов и материалов и рассортированные по видам, размерам, ростам и защитным свойствам.

3.2. Уход за средствами индивидуальной защиты, их химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка, ремонт и замена осуществляется силами и за счет средств Учреждения.

В этих целях Учреждение вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих СИЗ с удвоенным сроком носки.

3.3. При химчистке, стирке спецодежды должно быть обеспечено сохранение её защитных свойств. Выдача работникам специальной одежды после химчистки, стирки в неисправном виде не разрешается.

3.4. Для хранения выданных работникам СИЗ предоставляет в соответствии с требованиями строительных норм и правил специально оборудованные помещения (гардеробные).

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

4.1. Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам Учреждения прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, за правильностью их применения работниками возлагается на ответственное лицо, указанное в п. 1.12 настоящего Положения.

4.2. Ответственность за неприменение либо неправильное использование СИЗ, выданных в установленном порядке, а также за их сохранность в течение использования нормативного срока, возлагается на работника.

4.3. Контроль за правильностью выдачи, учёта и списания СИЗ возлагается на бухгалтерию Учреждения.

4.4. Контроль выполнения настоящего Положения осуществляется специалистом по охране труда совместно с уполномоченными лицами первичной профсоюзной организации работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани.

Приложение:

1. Перечень профессий и должностей работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и средствами индивидуальной защиты.

2. Бланк личной карточки учёта выдачи СИЗ.

*Приложение № 1
к Положению о порядке обеспечения
работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани
специальной одеждой, специальной
обувью и другими средствами индивиду-
альной защиты*

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани
Т.Н. Епишина
Т.Н. Епишина
«30» августа 2021г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ №3
г. Сызрани
Т.П. Симонова
Т.П. Симонова
«31» августа 2021г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани, имеющих право на
обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и средствами индивидуальной
защиты

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Обоснование (пункт приказа)
1	Вахтёр	<ul style="list-style-type: none"> Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 	1 шт.	Приложение к приказу Минтруда России от 09.12.2014г. №997н, п.163
2	Водитель	<ul style="list-style-type: none"> Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки трикотажные с полимерным покрытием или рукавцы комбинированные Жилет сигнальный 	1 шт. 12 пар дежурные 1 шт.	Приложение к приказу Минтруда России от 09.12.2014г. №997н, п.11
3	Воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> Халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 	2 шт.	СП 2.4.3648-20, п. 3.1.9
4	Гардеробщик	<ul style="list-style-type: none"> Халат для защиты от общих производственных загрязнений 	1 шт.	Приложение к приказу Минтруда России от 09.12.2014г. №997н, п.19
5	Дворник	<ul style="list-style-type: none"> Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Плащ для защиты от воды 	1 шт. 6 пар 2 шт. 1 пара 1 шт. на 2 года	Приложение к приказу Минтруда России от 09.12.2014г. №997н, п.23

		<p><i>Зимой дополнительно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке • Валенки с резиновым низом • Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами 	<p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 пара на 3 года</p> <p>3 пары на 1 год</p>	
6	Заведующий библиотекой	<ul style="list-style-type: none"> • Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 	1 шт.	Приложение к приказу Минтруда России от 09.12.2014г. №997н, п.30
7	Заместитель директора по АХЧ, заведующий хозяйством	<ul style="list-style-type: none"> • Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий • Перчатки с полимерным покрытием 	1 шт. 6 пар	Приложение к приказу Минтруда России от 09.12.2014г. №997н, п.32
8	Кастелянша	<ul style="list-style-type: none"> • Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 	1 комплект	Приложение к приказу Минтруда России от 09.12.2014г. №997н, п.48
9	Кладовщик	<ul style="list-style-type: none"> • Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий • Перчатки с полимерным покрытием 	1 шт. 6 пар	Приложение к приказу Минтруда России от 09.12.2014г. №997н, п.49
10	Кухонный рабочий	<ul style="list-style-type: none"> • Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий • Нарукавники из полимерных материалов • Колпак хлопчатобумажный • Фартук из полимерных материалов с нагрудником • Перчатки резиновые или из полимерных материалов 	1 шт. до износа до износа 2 шт. 6 пар	Приложение к приказу Минтруда России от 09.12.2014г. №997н, п.60
11	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	<ul style="list-style-type: none"> • Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий • Фартук из полимерных материалов с нагрудником • Перчатки с полимерным покрытием • Перчатки резиновые или из полимерных материалов 	1 комплект дежурный 6 пар дежурные	Приложение к приказу Минтруда России от 09.12.2014г. №997н, п.115

12	Помощник воспитателя	<ul style="list-style-type: none"> Халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Косынка хлопчатобумажная Фартук хлопчатобумажный 	3 шт. 1 шт. 2 шт.	СП 2.4.3648-20, п. 3.1.9
13	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<ul style="list-style-type: none"> Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее 	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа	Приложение к приказу Минтруда России от 09.12.2014г. №997н, п.135
14	Старшая медицинская сестра, медицинская сестра	<ul style="list-style-type: none"> Халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые 	1 шт. 1 шт. 2 пары	Приказ Минздравсоцразвития от 01.09.2010г. №777н, п. 22
15	Сторож (СП «Детский сад»)	<p><i>Зимой:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом 	дежурная дежурные	Приложение к приказу Минтруда России от 09.12.2014г. №997н, п.163
16	Шеф-повар, повар	<ul style="list-style-type: none"> Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Нарукавники из полимерных материалов 	1 шт. 2 шт. до износа до износа	Приложение к приказу Минтруда России от 09.12.2014г. №997н, п.122

17	Уборщик служебных помещений	<ul style="list-style-type: none"> • Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i> Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий • Перчатки с полимерным покрытием • Перчатки резиновые или из полимерных материалов 	<p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p>	<p>Приложение к приказу Минтруда России от 09.12.2014г. №997н, п.171</p>
----	-----------------------------	---	---	--

Приложение № 2
к Положению о порядке обеспечения
работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани
специальной одеждой, специальной
обувью и другими средствами индивиду-
альной защиты

Лицевая сторона личной карточки

ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА №
учета выдачи СИЗ

Фамилия _____
Имя _____ Отчество _____
Табельный номер _____
Структурное подразделение _____
Профессия (должность) _____
Дата поступления на работу _____
Дата изменения профессии (должности) или
перевода в другое структурное подразделение

Пол _____
Рост _____
Размер:
одежды _____
обуви _____
головного убора _____
противогаза _____
респиратора _____
рукавиц _____
перчаток _____

Предусмотрена выдача: _____

(Наименование типовых (типовых отраслевых) норм)


Наименование СИЗ	Пункт типовых Норм	Единица Измерения	Количество на год

Руководитель структурного подразделения _____ (Фамилия, инициалы)
(подпись)

Оборотная сторона личной карточки

Наименование СИЗ	№ сертификата или декларации соответствия	Выдано				Возвращено				
		дата	количество	% износа	подпись получившего СИЗ	дата	количество	% износа	подпись сдавшего СИЗ	подпись принявшего СИЗ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО
ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани
 Т.Н. Епишина
«16» декабря 2021г.



ПРЕЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ №3

г. Сызрани

Для

Симонова

№ [blank]

16 декабря 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ

по обеспечению работников

ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани

сmyвающими и (или) обезвреживающими средствами

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение по обеспечению работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани смывающими и (или) обезвреживающими средствами (далее – Положение) разработано в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010г. №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда “Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами”».

1.2. Настоящее Положение разработано с целью упорядочения обеспечения рабочих и служащих смывающими и (или) обезвреживающими средствами в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе №3 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее – Учреждение) – установления обязательных требований к приобретению, выдаче, применению, хранению смывающих и (или) обезвреживающих средств.

1.3. Требования настоящего Положения распространяются на работодателя (в лице директора школы), должностных лиц и работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани.

1.4. Положение устанавливает требования к порядку приобретения, выдачи, применения, хранения, а также списания смывающих и (или) обезвреживающих средств.

1.5. Смывающие и (или) обезвреживающие средства подразделяются на защитные средства, очищающие средства и средства восстанавливающего, регенерирующего действия.

1.6. Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется за счёт средств работодателя ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани.

1.7. Смывающие и (или) обезвреживающие средства предоставляются работникам ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств с типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда “Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами”» (Приложение 1 к настоящему Положению).

1.8. Государственный надзор и контроль за соблюдением работодателем Стандарта осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами (государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации).

2. ПОРЯДОК ВЫДАЧИ И ПРИМЕНЕНИЯ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ.

2.1. Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, составляются специалистом по охране труда и утверждаются директором Учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Указанный перечень рабочих мест и список работников формируются на основании типовых норм и в соответствии с результатами специальной оценки условий труда с учётом особенностей существующего технологического процесса и организации труда, применяемых сырья и материалов.

2.2. Директор Учреждения вправе с учётом своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также загрязнений.

Указанные нормы утверждаются локальными нормативными актами директора Учреждения на основании результатов проведения специальной оценки условий труда и с учётом мнения профсоюзного органа и могут быть включены в коллективный и (или) трудовой договор с указанием типовых норм по сравнению с которыми улучшается обеспечение работников смывающими средствами защиты.

2.3. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, в том числе иностранного производства, допускается только в случае подтверждения их соответствия государственным нормативным требованиям декларацией о соответствии или сертификатом соответствия, оформленными в порядке, установленном действующим законодательством.

Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств, не имеющих декларации о соответствии или сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии или сертификат соответствия, срок действия которых истёк, не допускается.

2.4. Подбор и выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляются на основании результатов специальной оценки условий труда.

2.5. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств согласно типовым нормам осуществляется заместителем директора по АХЧ, заведующим хозяйством.

2.6. При выдаче смывающих и (или) обезвреживающих средств заместитель директора по АХЧ, заведующий хозяйством обязан информировать работников о правилах их применения.

2.7. Работник обязан применять по назначению и в соответствии со стандартом смывающие и (или) обезвреживающие средства, выданные ему в установленном порядке.

2.8. Смывающие и (или) обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

2.9. Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (кремы, гели, эмульсии и др.) выдаются работникам, занятым на наружных работах, связанных с понижением температуры, ветра и т.д.

2.10. Применение защитных средств, указанных в пункте 2.9. Положения, осуществляется путём их нанесения на открытые участки тела до начала работы.

2.11. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания работникам выдаются очищающие средства в виде твердого туалетного мыла или жидких моющих средств (гель для рук, жидкое туалетное мыло и др.).

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Не допускается замена мыла или жидких моющих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, чистящие порошки и т.п.), каустической содой и др.).

2.12. При работе с водонерастворимыми веществами и негативном влиянии окружающей среды (наружные и другие работы, связанные с воздействием повышенных или пониженных температур, ветра) работникам выдаются регенерирующие (восстанавливающие) средства (кремы, эмульсии и др.) согласно типовым нормам. Применение указанных средств осуществляется путём их нанесения на открытые чистые участки тела после работы.

2.13. Выдача работникам жидких смывающих и (или) обезвреживающих средств, расфасованных в упаковки ёмкостью более 250 мл, может осуществляться посредством применения дозирующих систем, которые размещаются в санитарно-бытовых помещениях. Пополнение или замена емкостей, содержащих смывающие и (или) обезвреживающие средства, осуществляется по мере расходования указанных средств.

2.14. Директор ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани, руководитель СП «Детский сад №6», руководитель СП «Детский сад №60» обязаны организовать надлежащий учёт и контроль за выдачей работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в установленные сроки.

2.15. Сроки использования смывающих и (или) обезвреживающих средств исчисляются со дня фактической выдачи их работникам и не должны превышать сроков годности, указанных производителем.

2.16. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется заместителем директора по АХЧ, заведующим хозяйством и фиксируется под под-

пись в личной карточке учёта выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств (Приложение 2 к настоящему Положению).

3. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ ХРАНЕНИЯ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ.

3.1. Хранение выдаваемых работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств заместитель директора по АХЧ, заведующий хозяйством осуществляет в соответствии с рекомендациями изготовителя.

3.2. Смывающие и (или) обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

4.1. Ответственность за своевременную и в полном объёме выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с типовыми нормами, за организацию контроля правильности их применения работниками, а также за хранение смывающих и (или) обезвреживающих средств возлагается на заместителя директора по АХЧ, заведующего хозяйством СП «Детский сад №6», заведующего хозяйством СП «Детский сад №60».

4.2. Ответственность за контроль выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств возложить на специалиста по охране труда.

4.3. Санитарно-гигиенический режим в Учреждении обеспечивается постоянным наличием мыла у раковин для мытья рук в санитарно-бытовых помещениях, в кабинетах медицинских работников, пищеблоке.

4.4. Контроль выполнения настоящего Положения осуществляется специалистом по охране труда совместно с уполномоченными лицами первичной профсоюзной организации работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани.

*Приложение № 1
к Положению по обеспечению работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани смывающими и (или) обезвреживающими средствами*

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани, имеющих право на обеспечение смывающими и (или) обезвреживающими средствами

№ п/п	Профессия, должность	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Пункт типовых норм
1	2	3	4	5	6
1.	Водитель	Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п.8 Приложения 1 приказа Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. №1122н
2.	Дворник	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п.7 Приложения 1 приказа Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. №1122н
3.	Помощник воспитателя	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п.7 Приложения 1 приказа Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. №1122н
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией). СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	100 мл	п.10 Приложения 1 приказа Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. №1122н

4.	Уборщик служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п.7 Приложения 1 приказа Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. №1122н
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	100 мл	п.10 Приложения 1 приказа Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. №1122н

*Приложение № 2
к Положению по обеспечению работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани смывающими и (или) обезвреживающими средствами*

Лицевая сторона личной карточки

**ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА № _____
УЧЕТА ВЫДАЧ П СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ)
ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

Фамилия _____ Имя _____
 Отчество _____ Табельный номер _____
 Структурное подразделение _____
 Профессия (должность) _____
 Дата поступления на работу _____ Дата изменения наименования профессии
 (должности) или перевода в другое структурное подразделение _____

Предусмотрено типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств:

Пункт Типовых норм	Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Единица измерения (г/мл)	Кол-во на год

Руководитель структурного подразделения _____

Оборотная сторона личной карточки

Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Свидетельство о государственной регистрации, сертификат соответствия	Выдано			
		дата	количество (г/мл)	способ выдачи (индивидуально; посредством дозирующей системы)	расписка в получении

Руководитель структурного подразделения _____

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО
ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани
Т.И. Епишина
«16» декабря 2021г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке распределении специального фонда
оплаты труда работникам
ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани**

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии
- со статьёй 135 ТК РФ, методикой формирования фонда оплаты труда работников в государственной общеобразовательной организации Самарской области;
 - постановлением Правительства Самарской области №107 от 21.03.2012 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области»;
 - постановлением Правительства Самарской области №582 от 30.10.2013 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
 - постановлением Правительства Самарской области №25 от 22.01.2014 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
 - Постановлениями Правительства Самарской области от 02.02.2018 № 57, от 06.03.2019 № 121, от 16.04.2019 г. № 237»;
 - Постановлением Правительства РФ от 4 апреля 2020г. № 448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования".
 - 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 выполнением 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 специального фонда.

2.1. Размер специального фонда устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области №201 от 11.06.2008 года «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», на основании Постановлений правительства Самарской области №121 от 06.03.2019 . №237 от 16.04.2019.

Размеры выплат, доплат, выплачиваемых работникам из специального фонда оплаты труда устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани, в том числе настоящего Положения и приказов директора.

2.2. Специальный фонд оплаты труда включает:

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

✓ выплаты административно-хозяйственному персоналу за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников

✓ выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам при наполняемости от 25 человек и более (применяется коэффициент 2);

✓ выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников (высшая квалификационная категория – применяется коэффициент 1,2, первая квалификационная категория – применяется коэффициент 1,1);

✓ выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за почетное звание (до 20% от оклада или базовой части стоимости учебной нагрузки);

✓ компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством РФ, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем - 3 дня;

✓ доплаты сторожам за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00) и праздничные дни в размере 35% от оклада за фактически отработанное время.

✓ Выплаты педагогическим работникам, определяемые повышающими коэффициентами за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается в следующих размерах:

1- для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;

1.3 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения.

✓ Доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально - групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса».

✓ Доплаты в 10-11 классах при делении класса на группы в соответствии с установленными коэффициентами наполняемости:

группа от 1 до 8 человек - коэффициент 3;

группа от 9 до 12 человек – коэффициент 2;

группа от 13 до 16 человек - коэффициент 1,5;

группа от 17 до 20 человек - коэффициент 1,2

2.3 Специальный фонд распределяется следующим образом:

- педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.); консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие выплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

- выплаты и доплаты за проверку тетрадей устанавливаются учителям в зависимости от объема проверяемых тетрадей и сложности предмета в следующем процентном отношении от базовой части каждого учителя:

- учителям начальных классов и учителям русского языка - не более 8%;

- учителям математики - не более 5%;

- учителям прочих предметов: физики, химии, английского языка, географии, биологии, информатики и других – не более 3%.

Выплаты и доплаты за заведование кабинетами могут быть определены в равном процентном отношении, в абсолютных величинах и зависеть от сложности используемого в кабинете оборудования – но не более 2 000 рублей.

доплата за руководство школьным предметным методическим объединением не более 2 000 рублей:

• доплата за осуществление наставничества сотрудницами школы не более 3 000 рублей.

Другие выплаты:

учителю химии за работу с вредными веществами, реактивами - не более 10% от должностного оклада:

учителю информатики за работу с компьютерной техникой – не более 10% от должностного оклада:

уборщикам служебных помещений за уборку туалетов – не более 10% от должностного оклада.

2.4 Выплаты всем работникам за выполнение обязанностей, не входящих в должностные, за выполнение работ высокой сложности, интенсивности, напряженности осуществляются в размере не более 25 000 рублей.

2.5 В связи с дефицитом ФОТ производить доплату административно-хозяйственному персоналу до установленного оклада за счет средств специального фонда в размере не более 25 000 рублей.

« СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани
Анненю Т.Н. Епшина
« 16 » декабря 2021г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения стимулирующих выплат
педагогическим работникам,
административно-управленческому,
обслуживающему персоналу
ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани

1. Общие положения

1.1 Положение о порядке распределения стимулирующих выплат, далее «Положение», разработано в соответствии:

- со статьёй 144 Трудового кодекса РФ,
- Федеральным законом № 273 от 29.12.2012г. «Об Образовании в Российской Федерации».
- Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №3 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области;
- Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области».
- Постановлением Правительства Самарской области №60 от 01.06.2006г. «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 01.09.2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями и дополнениями 27 июля 2008 г., 29 октября 2010г., 14 апреля, 26 мая, 12 октября, 27 октября 2011 г., 3 февраля, 25 сентября, 12. Декабря 2012 г., 21 марта 2013 г., 22 января, 17 февраля 2014 г., 31 декабря 2015 г., 6 октября, 20 декабря 2016 г., 1 февраля 2017 г.)
- Постановлением Правительства Самарской области № 83 от 21.06.2006 г. «О внесении изменений в постановление правительства Самарской области от 01.06.2006г. «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изм., внесенными Постановлением Правительства от 17.02.2007г. №14),
- Постановлением Правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008г. «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области №60 от 01.06.2006г. «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- «Регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», утвержденный приказом министерства образования и науки Самарской области №113-од от 14.07.2008г.
- Распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008г. № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области».
- Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного 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 29 октября 2008г. №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)» (с изменениями и дополнениями от: 11 марта, 6 октября, 9 октября 2009г., 23 июня 2010г., 27 октября 2011г., 21 июня, 25 сентября 2012г., 21

марта, 30 октября 2013 г., 22 января, 17 февраля 2014 г., 31 декабря 2015 г., 6 октября, 23 декабря 2016г., 1 февраля, 18 апреля, 14 сентября 2018г.)

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 20.03.2009 №256-р «О создании экспертного совета по установлению стимулирующих выплат руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»,

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

- Постановлением Правительства Самарской области от 25.10.2011 №606 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»;

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

- Постановлением правительства Самарской области от 31.10.2012г №600 «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 Методики расчета нормативов бюджетного 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 21.03.2013г. №107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений Самарской области»;

- Постановлением правительства Самарской области от 30.10.2013г. №582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»

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

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017 №262-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области» (за исключением пункта 2)

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 28.12.2017 №451-од «Об утверждении значений нормативных затрат в государственных образовательных учреждениях и государственных учреждениях–центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 02.02.2018 №57 «О внесении изменений в постановление правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;

- Постановлениями Правительства Самарской области от 06.03.2019 № 121, от 16.04.2019 г. № 237;

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

- Постановлением Правительства Самарской области от 10.06.2021г. №390 «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 в сфере дошкольного образования»»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021г. № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области »;

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

- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 №887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани и распространяется на педагогических работников, административно – управленческий, обслуживающий персонал, иных работников структурного подразделения «Детский сад №6» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани, структурного подразделения «Детский сад №60» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани.

1.3 Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

Стимулирующий фонд оплаты труда работников включает надбавки, выплаты и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе директору ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани.

1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, работникам административно управленческого, обслуживающего персонала и иным

работникам ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани и педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам структурного подразделения «Детский сад №6» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани, структурного подразделения «Детский сад №60» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани за фактически отработанное время.

1.5. Виды, порядок, размер и условия стимулирующих выплат руководителю ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани устанавливаются учредителем, в лице Западного управления министерства образования и науки Самарской области, в размере не более 3% от общего стимулирующего фонда оплаты труда учреждения по результатам работы в соответствии с положением.

1.6. Размер стимулирующих выплат заместителей по учебно-воспитательной работе, руководителей структурных подразделений «Детский сад №6» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани, «Детский сад №60» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани устанавливается по критериям эффективности труда выделенных из действующих критериев оценки эффективности работы руководителей государственных общеобразовательных учреждений Самарской области.

1.7. Настоящее положение разрабатывается учреждением, согласовывается с профсоюзным органом и утверждается приказом директора ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани.

2. Размер, виды и распределения стимулирующего фонда.

2.1. Размер стимулирующего фонда учреждения устанавливается на основании постановления правительства Самарской области №756 от 12.12.2013г «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области» и составляет – 18,24% от фонда оплаты труда работников учреждения.

Виды, порядок и размеры надбавок, выплат и доплат стимулирующего характера для всех категорий работников ГБОУ СОШ №3 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

Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются с учетом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных и качественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

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

- объективность - размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременность - вознаграждение следует за достижением результатов;
- прозрачность - правила определения вознаграждения излагаются доступно и при необходимости поясняются работнику.

2.2. Стимулирующий фонд расходует на надбавки, премии и иные выплаты стимулирующего характера.

2.3. 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%.

2.4. 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 один раз в год. Стоимость балла может меняться.

1 балл = стимулирующая часть ФОТ / общее количество баллов.

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

2.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых на календарный год, устанавливается в кратности 3.

2.7. 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

3. Условия для назначения надбавок и доплат.

3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствие с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников организации, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Основным документом для определения стажа работы в должности является трудовая книжка или ведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде.

4. Порядок и сроки предоставления информации о показателях деятельности работников ГБОУ СОШ №3.

4.1. Надбавки и доплаты педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани устанавливаются по итогам учебного года в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

4.2. Педагогические работники, административно-управленческий и обслуживающий персонал предоставляют администрации ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями оценки деятельности работников по форме, утвержденной приказом директора (в том числе с предыдущего места работы, если стаж работы в учреждении составляет менее 4 месяцев) в срок до 15 августа.

4.3. Заместители директора ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани представляют аналитические материалы по деятельности педагогических работников, административно-управленческого и обслуживающего персонала директору ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани в срок до 20 августа.

4.4. Директор ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани анализирует представленные аналитические материалы и аналитическую информацию от показателей деятельности работников на рассмотрении управляющему совету в срок до 21 августа.

4.5. Управляющий совет рассматривает представленные материалы в срок до 22 августа.

4.6. Директор ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани после согласования Управляющего совета издаёт приказ об установлении надбавки на основании предложений, представленных Управляющим советом в срок до 31 августа.

4.7 Надбавка устанавливается на 1 год.

5. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат.

5.1. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат, надбавок являются:

- случай травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных и функциональных обязанностей;
- нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка;
- наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса;
- несоблюдение работником норм и правил техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, противопожарной безопасности;
- наличие дисциплинарных взысканий.

Срок снижения стимулирующих выплат, надбавок

При наличии одной обоснованной жалобы надбавка снижается на 50 %, более одной жалобы на 100% с момента установления конфликтной комиссией виновности работника до окончания срока действия надбавки.

Снижение размера стимулирующих надбавок в этом случае согласуется с Управляющим советом, и производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причины снижения.

В случае получения травмы обучающимся или воспитанником выплата снимается приказом директора Учреждения с момента получения травмы учащимся или воспитанником до окончания срока действия выплаты, надбавки без согласования с Управляющим советом.

Надбавка снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом до окончания срока действия надбавки.

6. Основания для установления стимулирующих выплат работникам ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани.

6.1. Работникам ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани может быть выплачена премия за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда и стимулирующего фонда.

6.2. Основными показателями стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно – управленческому персоналу, иным работникам ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани являются:

- результаты работы учреждения в целом по итогам месяца, четверти, полугодия, года - не более 25 тыс. рублей;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений - не более 25 тыс. рублей;
- выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания и др.) - не более 25 тыс. рублей;

- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда - не более 25 тыс. рублей;
- за высокое качество организации и проведения общешкольных мероприятий - не более 10 000 рублей;
- за высокие результаты спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – не более 10 000 рублей;
- за высокое качество организации индивидуального обучения с использованием дистанционных образовательных технологий – не более 10 000 рублей;
- за расширение зоны обслуживания – не более 10 000 рублей;
- за творческую, качественную работу в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей - не более 10 000 рублей;
- за высокое качество работы по подготовке обучающихся к ГИА – не более 10000 рублей;
- за победу в конкурсах профессионального мастерства на окружном, областном, федеральном уровне – не более 25 000 рублей;
- за качественную подготовку учреждения к началу учебного года - не более 10000 рублей.
- за осуществление наставничества для работников структурных подразделений, реализующих программы дошкольного образования, не более 3 000 рублей.

6.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам учреждения, либо отдельным работникам.

6.4. Педагогические работники ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани, административно-управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

6.5. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала, иных работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани определяется директором и оформляется приказом.

Раздел I

Порядок установления стимулирующих выплат, надбавок работникам ГБОУ СОШ №3.

Перечень критериев для педагогических работников сформирован на основе 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, утвержденного Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 №412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

В перечень критериев для педагогов включены критерии, характеризующие обеспечение качества предоставляемых услуг, развитие талантов у детей, сопровождение профессионального самоопределения, использование современных технологий (в том числе цифровых технологий) в образовательном процессе; организационно-методическая деятельность педагога; обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.

Установление формализованных качественных и количественных показателей, не связанных с результативностью и качеством работы (эффективностью труда), не допускается.

ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани самостоятельно определяет конкретные значения формализованных качественных и количественных показателей в случае отсутствия шкалы оценивания для них в региональном перечне.

Критерии и показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по УВР выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества работы) директора, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области.

Количество и распределение критериев и формализованных качественных и количественных показателей между заместителями директора по УВР определяются и утверждаются директором.

1.1. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			29 балла
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	отрицательная динамика стабильная ситуация положительная динамика	С 01.09 по 31.08 учебный год	-1 балл 0 баллов 1 балл
1.2.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету (-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	критерий выполняется	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
1.3.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
1.4.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	условие выполняется	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
1.5.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.6.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100%	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
1.7.	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%	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
1.8.	Наличие выпускников, 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	100%	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
1.9.	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»	соответствует уровню по округу выше уровня по округу	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла
1.10.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	наличие положительной динамики	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
1.11.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ЦДН) по итогам сравнения отчетных периодов	снижение отсутствие	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла
1.12.	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	100%	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов
	учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профи-лактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%			
1.13.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОО, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	100%	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
1.14.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	выполнение критерия	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
1.15.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	50% 75% 100%	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла 3 балла
1.16.	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 окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла 3 балла
1.17.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководи-	75% -99% 100%	С 01.09 по 31.08 учебный	1 балл 2 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов
	ля, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику		год	
1.18.	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	100% вовлечены в мероприятия школьного уровня 100% вовлечены в мероприятия окружного уровня 100% вовлечены в мероприятия регионального уровня и выше	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла 3 балла
1.19.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше деконпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	на уровне установленных в текущем году показателей. выше уровня установленных в текущем году показателей.	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			19 баллов
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, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	наличие	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
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, утверждённый приказами (распоряжениями) органов	наличие	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов
	управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)			
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителем показателя	86% и более	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
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 окружной уровень региональный уровень	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла 3 балла
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 «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	количество баллов в соответствие с количеством вовлеченных обучающихся, но не более 5 баллов	С 01.09 по 31.08 учебный год	До 5 баллов
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	25% 26—50% более 50%	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла 3 балла
2.7.	Наличие победителей и призеров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	отсутствие наличие	С 01.09 по 31.08 учебный год	0 баллов 3 балла
2.8.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в от-	100%	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов
	крытые 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 учителя показателя			
2.9.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»: доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителя показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	100%	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		С 01.09 по 31.08 учебный год	8 баллов
3.1.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	30% 50% 100%	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла 3 балла
3.2.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся: внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в	100%	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов
	модуль МСОКО АСУ РСО			
3.3.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	использует ситуационно использует систематически обобщает опыт на методических мероприятиях	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла 3 балла
3.4.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	Да/нет	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			17 баллов
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	школьный уровень окружной уровень региональный уровень Всероссийский уровень Международный уровень	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов
4.2.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	школьный уровень окружной уровень региональный уровень Всероссийский уровень Международный уровень	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов
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 отчетный	школьный уровень окружной уровень региональный уровень Всероссийский уровень Международный уровень	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов
	период			
4.4.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	отсутствие имеется	С 01.09 по 31.08 учебный год	0 баллов 2 балла
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		С 01.09 по 31.08 учебный год	7 баллов
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	96% и выше	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
5.2.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отчисленных к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	сохранение показателей положительная динамика	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла
5.3.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие нарушений	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
5.4.	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	участие призовое место победитель	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла 3 балла
Итого:			С 01.09 по 31.08 учебный год	80 баллов

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

Наименование показателя / критерия	Шкала оценивания	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
1. Эффективность процесса обучения			
1.1. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР:	положительная динамика — 1 балл; сохранение значения — 0,5 балла	С 01.09 по 31.08 учебный год	1
1.2. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР:	по одному предмету-1 балл; по двум предметам - 2 балла; по трем и более предметам - 3 балла	С 01.09 по 31.08 учебный год	3
1.3. Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами):	100% - 1 балл	С 01.09 по 31.08 учебный год	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	С 01.09 по 31.08 учебный год	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	С 01.09 по 31.08 учебный год	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	С 01.09 по 31.08 учебный год	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	С 01.09 по 31.08 учебный год	2

Наименование показателя / критерия	Шкала оценивания	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
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	С 01.09 по 31.08 учебный год	2
1.9. Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-бальной шкале	95%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	С 01.09 по 31.08 учебный год	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	С 01.09 по 31.08 учебный год	2
1.11. Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков)	100% выпускников – 2 балла	С 01.09 по 31.08 учебный год	2
1.12. Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору	отсутствие	С 01.09 по 31.08 учебный год	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	С 01.09 по 31.08 учебный год	2
1.14. Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам	100% - 1 балл	С 01.09 по 31.08 учебный год	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	С 01.09 по 31.08 учебный год	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)		С 01.09 по 31.08 учебный год	1

Наименование показателя / критерия	Шкала оценивания	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
1.17. Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ	наличие	С 01.09 по 31.08 учебный год	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 МОиНСО на текущий период): 1	1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях – 3 балла	С 01.09 по 31.08 учебный год	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	С 01.09 по 31.08 учебный год	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	С 01.09 по 31.08 учебный год	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)	С 01.09 по 31.08 учебный год	2
1.22. Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями	(2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)	С 01.09 по 31.08 учебный год	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	С 01.09 по 31.08 учебный год	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	С 01.09 по 31.08 учебный год	2
Итого			44

Наименование показателя / критерия	Шкала оценивания	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
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	С 01.09 по 31.08 учебный год	1
2.2. Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл	отсутствие	С 01.09 по 31.08 учебный год	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	С 01.09 по 31.08 учебный год	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)	С 01.09 по 31.08 учебный год	1,5
2.5. Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования)	0,5 балла; региона – 1 балл; РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)	С 01.09 по 31.08 учебный год	1,5
2.6. Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда	наличие	С 01.09 по 31.08 учебный год	1
2.7. Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного	1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла	С 01.09 по 31.08 учебный год	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 муниципальном уровне или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на уровне образовательного округа: 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на уровне области: 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на всероссийском или международном уровнях – 2 балла	С 01.09 по 31.08 учебный год	2

Наименование показателя / критерия	Шкала оценивания	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
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	С 01.09 по 31.08 учебный год	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	С 01.09 по 31.08 учебный год	1
2.11. Проведение в календарный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен	2 смены за учебный год - 1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла	С 01.09 по 31.08 учебный год	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	С 01.09 по 31.08 учебный год	1
2.13. Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся	75% - 79% - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл	С 01.09 по 31.08 учебный год	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	С 01.09 по 31.08 учебный год	1
Итого:			17
3. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения			
3.1. Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным 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)	С 01.09 по 31.08 учебный год	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;	С 01.09 по 31.08 учебный год	2

Наименование показателя / критерия	Шкала оценивания	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
	на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла		
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 <i>(баллы могут суммироваться)</i>	палитче по 1 позиции или наличии по 2 позициям	С 01.09 по 31.08 учебный год	1
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, утвержденном распоряжением МОиНСО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	С 01.09 по 31.08 учебный год	1
Итого:	5,5		2
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	критерий выполняется	С 01.09 по 31.08 учебный год	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 <i>(баллы могут суммироваться)</i>	С 01.09 по 31.08 учебный год	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	С 01.09 по 31.08 учебный год	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, утвержденном распоряжением МОиНСО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	С 01.09 по 31.08 учебный год	1

Наименование показателя / критерия	Шкала оценивания	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
4.5. Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мнини-технопарков:	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСОна текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	С 01.09 по 31.08 учебный год	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	С 01.09 по 31.08 учебный год	3
5.2. Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы	отсутствие	С 01.09 по 31.08 учебный год	2
5.3. Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу»	условие выполняется	С 01.09 по 31.08 учебный год	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	С 01.09 по 31.08 учебный год	1
5.5. Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях	критерий выполняется	С 01.09 по 31.08 учебный год	2
5.6. Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования	критерий выполняется	С 01.09 по 31.08 учебный год	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	С 01.09 по 31.08 учебный год	2
Итого			13

Наименование показателя / критерия	Шкала оценивания	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
6. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность учителей 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 МОиНСО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	С 01.09 по 31.08 учебный год	1
6.2. Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 1 балл	критерий выполняется	С 01.09 по 31.08 учебный год	1
6.3. Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе	критерий выполняется	С 01.09 по 31.08 учебный год	1,5
6.4. Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору): 1 балл	критерий выполняется	С 01.09 по 31.08 учебный год	1
Итого:			4,5
7. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
7.1. Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий	наличие	С 01.09 по 31.08 учебный год	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 МОиНСО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	С 01.09 по 31.08 учебный год	1
7.3. Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО на текущий период - 1 балл, выше - 2 балла	С 01.09 по 31.08 учебный год	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, уча-	С 01.09 по 31.08 учебный год	3

Наименование показателя / критерия	Шкала оценивания	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
	стие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне – 2 балла, участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне -3 балла		
7.5. Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид работы изФОТ образовательной организации)	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденном распоряжением МОиНСОна текущий период – 2 балла	С 01.09 по 31.08 учебный год	2
7.6. Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденном распоряжением МОиНСОна текущий период –1 балл, выше -2 балла	С 01.09 по 31.08 учебный год	2
Итого:			11
ВСЕГО:			100

1.3 Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) других работников школы

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	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			31 балл
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:		С 01.09 по 31.08 учебный год	3 балла
	в когнитивной сфере	20%-39%;	С 01.09 по 31.08 уч. год	1 балл
	в эмоционально-волевой сфере	40%-59%;		2 балла
	в общении	60% и более		3 балла
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	наличие результата	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Сроки оценивания	Макимальное кол-во баллов
1.3.	<p>Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся:</p> <p>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);</p> <p>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;</p> <p>создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды.</p>	<p>выполнено 1 условие</p> <p>выполнено 2 условия</p> <p>выполнено 3 условия</p>	С 01.09 по 31.08 учебный год	<p>1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p>
1.4.	<p>Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %</p>	<p>60-70%;</p> <p>71-85%;</p> <p>свыше 85%</p>	С 01.09 по 31.08 учебный год	<p>1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p>

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Сроки оценивания	Макимальное кол-во баллов
1.5	Результативность деятельности обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, призер, победитель, призер (дипломант) (в зависимости от уровня)	участник	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
		призер		2 балла
		победитель		3 балла
1.6	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам качества педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	школьный уровень	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
		окружной уровень		2 балла
		региональный уровень и выше		3 балла
1.7	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспертно-методической, обзорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	школьный уровень	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
		окружной уровень		2 балла
		региональный уровень и выше		3 балла
1.8	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалистов от обратившихся	51-60%	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
		61-75%		2 балла
		76-85%		3 балла
		свыше 85%		4 балла
1.9	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалистов от обратившихся	51-60%	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
		61-75%		2 балла
		76-85%		3 балла
		свыше 85%		4 балла
1.10	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалистов от обратившихся	51-60%	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
		61-75%		2 балла
		76-85%		3 балла
		свыше 85%		4 балла
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			6 баллов
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по темам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	школьный уровень	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
		окружной		2 балла
		региональный и выше		3 балла 4 балла
2.2	Наличие у педагогов доступа к общедоступному образовательному ресурсу 1 раз в 2 недели ресурс в сети Интернет с актуальным содержанием педагогическим контентом, соответствующим участвующим образовательного процесса	Доступ	С 01.09 по 31.08 учебный год	2 балла
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			15 балла
3.1	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессио-	школьный	С 01.09 по 31.08 учебный	1 балл
		окружной		2 балла
		региональный и		3 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов
	нальном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	выше уровень	год	
3.2.	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)	школьный окружной региональный и выше уровень	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла 3 балла
3.3.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	педагог реализует 1 программу реализует несколько программ	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла
3.4.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ профилактической направленности (в зависимости от уровня)	педагог реализует 1 программу реализует несколько программ	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла
3.5.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	критерий выполняется	С 01.09 по 31.08 учебный год	2 балла
3.6.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	1%-5%; 5% до 10%; более 10%	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла 3 балла
Итого:				52 балла

Педагог дополнительного образования, педагог-организатор

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	сроки	Баллы
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			17 баллов
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначаль-	70%-74%; 75%-79%;	С 01.09 по 31.08 учебный	1 балл 2 балла

Педагог дополнительного образования, педагог-организатор				
№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	сроки	Баллы
	ного набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	80% и более	год	3 балла
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100%	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
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)	соответствует критериям частично соответствует всем критериям	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла не более 5 баллов
1.4.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	Если такие программы реализуются -1 балл, нет 0 баллов	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
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, ОС-ДЮСШОР, Самара, 2000 г.) или контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности)	средний балл 3,0-3,5; средний балл 3,6-4,0; средний балл 4,1 и выше	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла 3 балла

Педагог дополнительного образования, педагог-организатор				
№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	сроки	Баллы
1.6.	<p>Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, награждению знаками «Юный турист» за отчетный период (при наличии соответствующего НПА):</p> <p>третий юношеский спортивный разряд;</p> <p>второй юношеский спортивный разряд;</p> <p>первый юношеский спортивный разряд;</p> <p>третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта);</p> <p>второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта);</p> <p>первый спортивный разряд (первый юношеский разряд для игровых видов спорта),</p> <p>КМС, МС, МСМК;</p> <p>знаки «Юный турист Самарской области»;</p> <p>знак «Юный турист России» 3 степени;</p> <p>знак «Юный турист России» 2 степени;</p> <p>знак «Юный турист России» 1 степени</p>	<p>до 15% обучающихся</p> <p>свыше 15% обучающихся</p>	<p>С 01.09 по 31.08 учебный год</p>	<p>1 балл</p> <p>2 балла</p>
1.7.	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)	<p>70%-79%;</p> <p>80% и более</p>	<p>С 01.09 по 31.08 учебный год</p>	<p>1 балл</p> <p>2 балла</p>
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			22 балла
2.1.	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)	<p>30% на разных уровнях</p> <p>50% на разных уровнях</p> <p>100% на разных уровнях</p>	<p>С 01.09 по 31.08 учебный год</p>	<p>1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p>

Педагог дополнительного образования, педагог-организатор				
№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	сроки	Баллы
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	до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15%	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла
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%; 5%-10%; свыше 10%	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла 3 балла не более 6 баллов
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	до 50% свыше 50%	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла
2.5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. примененном лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	70% и более	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
2.6.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего ША) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Окружной уровень Региональный уровень Всероссийский, международный	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла 3 балла не более 6 баллов
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			9 баллов
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	до 30% до 50% до 100%	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла 3 балла

Педагог дополнительного образования, педагог-организатор				
№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	сроки	Баллы
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)	в СМИ и на ресурсах школьного уровня	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
		в СМИ и на ресурсах регионального уровня		2 балла
		в СМИ и на ресурсах Всероссийского и Международного уровня		3 балла
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			18 баллов
4.1.	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)	На школьном уровне	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
		На окружном уровне		2 балла
		На региональном уровне		3 балла
		На Всероссийском и Международном уровне		4 балла
				не более 10 баллов
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)	участие в работе краткосрочной целевой группы на постоянной основе в течение календарного года	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
				2 балла
				не более 3 баллов
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	не менее 4 проектов за отчетный период	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
		более 4 проектов		2 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)	Школьный уровень	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл
		Окружной уровень		2 балла
		Уровень выше окружного		3 балла
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			2 балла
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ЕТЮ, от выходящих	до 50%:	С 01.09 по 31.08 учебный	1 балл
		свыше 50%		2 балла

Педагог дополнительного образования, педагог-организатор				
№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	сроки	Баллы
	нормы ВФСК ГТО		год	
Итого:			С 01.09 по 31.08 учебный год	68 балла

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заведующего библиотекой (медiateкой), для педагога-библиотекаря.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Результативность деятельности по обеспечению качества предоставляемых услуг			12 баллов
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	до 45%; свыше 45%;	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений; свыше 20 посещений	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла
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	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла
1.4.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и г.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей)	от 10 до 12 книговыдач; свыше 12 книговыдач	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла
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	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
1.6.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчетный период	до 20% от общего количества обучающихся; свыше 20% от общего количества обучающихся	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			6 баллов
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных сотрудником библиотеки, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчетный период (в зависимости от уровня)	до 3-х человек; свыше 3-х человек	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла За уровень выше окружного плюс 3 балла
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			4 балла
3.1.	Разработанные и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультипрезентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчетный период	до 10-ти разработок; свыше 10-ти разработок	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчетный период	Да/нет	С 01.09 по 31.08 учебный год	2 балла
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			4 балла
4.1.	Результативность педагога-библиотекаря 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	С 01.09 по 31.08 учебный год	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла
Итого:				26 баллов

Основание для премирования	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Заместитель директора по административно-хозяйственной части			
Позитивные результаты работы заместителя директора по административно-хозяйственной части.	Создание комфортной, оптимальной среды в школе для организации учебно-воспитательного процесса и здоровьесбережения учащихся: - обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;	С 01.09 по 31.08 учебный год	до 5 баллов
	Обеспечение оперативного использования оборудования, поставленного за счет бюджетных средств, в срок не более месяца с момента поставки.	С 01.09 по 31.08 учебный год	до 5 баллов
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ:	С 01.09 по 31.08 учебный год	до 5 баллов
	- отсутствие замечаний и претензий надзорных органов (режимного характера)	С 01.09 по 31.08 учебный год	до 6 баллов
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности,	С 01.09 по 31.08 учебный год	до 5 баллов
	уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	С 01.09 по 31.08 учебный год	до 5 баллов
	Итого максимальное количество баллов	С 01.09 по 31.08 учебный год	31 баллов
Главный бухгалтер			
Позитивные результаты работы главного бухгалтера, бухгалтера, ведущего бухгалтера	Эффективная организация использования материально-технических и материальных ресурсов; Эффективное участие в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины.	С 01.09 по 31.08 учебный год	4 балла
	- разработки новых программ, подожений;	С 01.09 по 31.08 учебный год	4 балла
	- отсутствие жалоб со стороны работников школы по вопросам начисления и выплаты заработной платы	С 01.09 по 31.08 учебный год	4 балла
	- отсутствие замечаний контролирующих органов по итогам ревизий и проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности;	С 01.09 по 31.08 учебный год	4 балла
	- инициативное освоение и внедрение новых электронных программ; качественная и эффективная работа по	С 01.09 по 31.08 учебный год	4 балла

	по подготовке документов и размещению их в единой информационной системе, информационных сайтах		
	- эффективное использование фонда оплаты труда работников школы, и средств, сэкономленных в результате экономии.	С 01.09 по 31.08 учебный год	4 балла
	Отсутствие кредиторских обязательств и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	С 01.09 по 31.08 учебный год	4 балла
	Качественное осуществление приема и контроля первичной документации по соответствующим участкам бухгалтерского учета и подготовка их к отчетной обработке	С 01.09 по 31.08 учебный год	3 балла
	Эффективное учетное и определении содержания основных приемов и методов ведения учета и технологии обработки бухгалтерской информации	С 01.09 по 31.08 учебный год	3 балла
	Итого максимальное количество баллов	С 01.09 по 31.08 учебный год	34 баллов
Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, сторож, вахтер)			
Позитивные результаты работы обслуживающего персонала	Отсутствие жалоб участников образовательного процесса и представителей контролирующих органов на санитарно-гигиеническое состояние помещений, территории.	учебный год с 01.09 по 31.08 следующего года	3 балла
	- профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоя в работе оборудования;	учебный год с 01.09 по 31.08 следующего года	2 балла
	- оперативность устранения аварийных, чрезвычайных, экстренных ситуаций;	учебный год с 01.09 по 31.08 следующего года	3 балла
	- содержание пешеходных дорожек, подъездных путей в нетравмоопасном состоянии;	учебный год с 01.09 по 31.08 следующего года	2 балл
	- сохранность инвентаря и рациональное использование его, рациональное использование мощных средств	учебный год с 01.09 по 31.08 следующего года	2балл
	Итого максимальное количество баллов		12 баллов
Секретарь			
Позитивные результаты работы	За качественную работу по созданию информационных и статистических баз	учебный год с 01.09 по	4 балла

секретаря	данных	31.08 следующего года	
	За подготовку срочных отчетов, срочной документации большого объема	учебный год с 01.09 по 31.08 следующего года	3 балла
	Оперативное исполнение поручений руководителя, не входящих в должностные обязанности, по необходимым для эффективной организации работы ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани	учебный год с 01.09 по 31.08 следующего года	3 балла
	- отсутствие замечаний контролирующих органов.	учебный год с 01.09 по 31.08 следующего года	4 балла
	- своевременная и качественная архивация документов.	учебный год с 01.09 по 31.08 следующего года	3 балла
	- качество ведения воинского учета	учебный год с 01.09 по 31.08 следующего года	4 балла
Итого максимальное количество баллов			21 балл

Специалист по охране труда

Позитивные результаты специалиста по охране труда	Ведение электронного документооборота с использованием сети Интернет	учебный год с 01.09 по 31.08 следующего года	до 3 баллов
	Результативность и эффективность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности в обеспечении выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности в помещениях и на территории.	учебный год с 01.09 по 31.08 следующего года	до 4 баллов
	Отсутствие травматизма среди работников	учебный год с 01.09 по 31.08 следующего года	наличие - 0, снижение уровня в сравнении с предыдущим периодом - 1, полное

		отсутствие -2
Проявление инициативности в создании комфортной, оптимальной среды в ГБОУ для организации учебно-воспитательного процесса, здоровьесбережения детей и сотрудников	учебный год с 01.09 по 31.08 следующего года	до 3 баллов
Отсутствие замечаний по охране труда и технике безопасности по итогам проверок надзорными органами	учебный год с 01.09 по 31.08 следующего года	до 4 баллов
Осуществление обмена опытом, обобщение опыта, участие в семинарах и прочих мероприятиях по обобщению и распространению опыта по охране труда (в зависимости от уровня)	учебный год с 01.09 по 31.08 следующего года	до 3 баллов
Наличие личных публикаций в периодических изданиях, сборниках, сети Интернет по вопросам организации охраны труда (в зависимости от уровня)	учебный год с 01.09 по 31.08 следующего года	до 2 баллов
Итого максимальное количество баллов		21 балл

Раздел II.

1. **Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда работникам структурных подразделений, реализующих программы дошкольного образования «Детский сад» ГБОУ СОШ № 3 г.Сызрани**

1.1. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурных подразделений, реализующих программы дошкольного образования - «Детский сад» ГБОУ СОШ № 3 г.Сызрани (далее - СП «Детский сад» ГБОУ СОШ № 3) на основании Постановления Правительства Самарской области № 353 от 10 сентября 2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» с изменениями и дополнениями:

- 28,3% от фонда оплаты труда работников структурных подразделений 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 структурных подразделений 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.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 распределяется следующим образом:

- на выплаты руководителю СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 в размере 10% от стимулирующего фонда оплаты труда структурного подразделения;

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, в размере 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости в размере 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 в размере 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты работникам СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников в размере 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

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

1.3. Ежемесячные надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

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

- при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

1.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утверждаемым министерством образования и науки Самарской области.

1.5. Выплата надбавки осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3.

1.6. Надбавка устанавливается на 1 год, выплачивается ежемесячно.

2. Условия для назначения стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий.

2.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев;

- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время пребывания СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат

Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат являются:

- случаи травматизма воспитанников на занятиях, во время которых ответственность за жизнь и здоровье детей (воспитанников) была возложена на данного педагога;

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных и функциональных обязанностей;

- нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка;

- наличие обоснованных жалоб родителей;

- несоблюдение работником норм и правил техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, противопожарной безопасности.

4. Порядок установления стимулирующих выплат: надбавок, премий.

4.1. Стимулирующие выплаты (надбавки) педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 устанавливаются по итогам учебного года в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

4.2. Директор ГБОУ СОШ №3 определяет надбавку к ставке заработной платы (должностному окладу) работнику СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3, награжденного ведомственной наградой, не более 5 тыс. рублей.

4.3. Надбавку за качество выполняемых задач, возложенных на соответствующее образовательное учреждение, за интенсивность и напряженность работы руководителю СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 устанавливает директор ГБОУ СОШ №3 не более 10 тыс. рублей.

5. Сроки представления информации о показателях деятельности работников.

5.1. Педагогические работники, административно-управленческий и обслуживающий персонал предоставляют руководителю СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями в оценки деятельности работников по форме, утвержденной приказом директора (в том числе с предыдущего места работы, если стаж работы в учреждении составляет менее 4 месяцев) в срок до 15 августа.

5.2. Методический СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 представляет аналитические материалы и аналитическую информацию о показателях деятельности педагогических работников руководителю СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 в срок до 18 августа.

5.3. Медицинские работники, заведующий хозяйством представляют аналитические материалы и аналитическую информацию о показателях деятельности обслуживающего персонала руководителю СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 в срок до 18 августа.

5.4. Руководитель СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 анализирует представленные аналитические материалы и аналитическую информацию о показателях деятельности работников СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3, разрабатывает проект приказа, определяющего размер надбавки работникам СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3, представляет на рассмотрение и утверждение директору ГБОУ СОШ №3 в срок до 20 августа.

5.5. Директор ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани анализирует представленные аналитические материалы и аналитическую информацию о показателях деятельности работников СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 и представляет на рассмотрение Управляющему совету в срок до 21 августа.

5.6. Управляющий совет рассматривает представленные материалы в срок до 21 августа.

5.8. Директор ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани после согласования Управляющего совета издаёт приказ об установлении надбавки на основании предложений, представленных Управляющим советом в срок до 31 августа.

6. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 г.Сызрани

6.1. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальное кол-во баллов
Воспитатель		
1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, из 24% стимулирующей части фонда оплаты труда		
1.1	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей.	1
1.2	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	1
1.3	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана)	1,5

	<p>работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне образовательной организации – 0,5 балла; - на уровне образовательного округа – 1 балл; - на областном уровне и выше – 1,5 балла. 	
1.4	<p>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне образовательной организации – 0,5 балла; - на уровне муниципалитета, образовательного округа – 1 балл; - на уровне региона, РФ, международного – 1,5 балла. 	1,5
1.5	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне образовательной организации – 0,5 балла; - на уровне образовательного округа – 1 балл; - на областном уровне и выше – 1,5 балла. 	1,5
1.6	<p>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.</p>	1
1.7	<p>Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной образовательной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:</p> <ul style="list-style-type: none"> - частично соответствует – 0,5 балла; - соответствует – 1 балл; - соответствует, осуществляется творческий (авторский) подход балла – 2 балла 	2
1.8	<p>Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантлики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <ul style="list-style-type: none"> участие – 0,5 балла; победа в окружном этапе – 1 балл; победа в региональном этапе – 1,5 балла. 	3
1.9	<p>Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:</p> <ul style="list-style-type: none"> на первом (отборочном) этапе – 1 балл; на втором (очном) этапе – 2 балла; победа во втором (очном) этапе – 3 балла. 	3
1.10	<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечень мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 1.8, 1.9) (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне образовательной организации – 0,5 балл; - на уровне образовательного округа – 1 балл; - на областном уровне и выше – 1,5 балла. 	1,5
Всего:		17
<p>2. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости из 13% стимулирующей части фонда оплаты труда</p>		
2.1	<p>Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей</p>	1

	работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ЦПК, ЦМПК)	
2.2	<p>Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:</p> <ul style="list-style-type: none"> - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует - 1 балл; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей - 2 балла. 	2
2.3	<p>За сложность контингента воспитанников (баллы могут суммироваться):</p> <ul style="list-style-type: none"> - дети раннего, младшего и разного возраста - 1 балл; - дети с ОВЗ, дети-инвалиды - 1 балл; - превышение плановой наполняемости - 1 балл. 	3
Всего:		6
3. Выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя, за обеспечение высокой посещаемости детьми СП «Детский сад №6» ГБОУ СОШ №3 из 25% стимулирующей части фонда оплаты труда		
3.1	<p>Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: 1 год, от списочного состава группы):</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 70% - 2 балла; - 70% и выше - 3 балла 	3
3.2	<p>Стабильно низкий уровень или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: 1 год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)</p> <ul style="list-style-type: none"> - стабильно низкий - 4 балла - снижение на 3% и выше - 3 балла - снижение на 2% - 2 балла - снижение на 1% - 1 балл 	4
3.3	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса.	1
Всего:		8
4. Выплаты работникам СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников из 25% стимулирующей части фонда оплаты труда		
4.1	<p>Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультативной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 75-79% - 0.5 балл; - 80-89% - 1 балл; - 90% и более - 1.5 балла. 	1.5
4.2	<p>Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше деконструированного показателя, установленного ГУДО для ОО</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 0.5 балл; - 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 1 балл; - 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 1.5 балла 	1.5

4.3	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	1
4.4	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО(https://www.gto.ru) 5%-10% - 0,5 балла 11%-19% - 1 балл свыше 20% - 1,5 балла	1,5
4.5	Отсутствие обострившихся жалоб от участников образовательных отношений	1
4.6	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.	1
4.7	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
4.8	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
Всего:		9,5
Итого максимальное количество баллов		40,5
Инструктор по физической культуре		
1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, из 24% стимулирующей части фонда оплаты труда		
1.1	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей.	1
1.2	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	1
1.3	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) - на уровне образовательной организации – 0,5 балла; - на уровне образовательного округа – 1 балл; - на областном уровне и выше – 1,5 балла.	1,5
1.4	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного - на уровне образовательной организации – 0,5 балла; - на уровне муниципалитета, образовательного округа – 1 балл; - на уровне региона, РФ, международного – 1,5 балла.	1,5
1.5	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) - на уровне образовательной организации – 0,5 балла; - на уровне образовательного округа – 1 балл; - на областном уровне и выше – 1,5 балла.	1,5

1.6	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	1
1.7	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной образовательной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: - частично соответствует – 0,5 балла; - соответствует – 1 балл; - соответствует, осуществляется творческий (авторский) подход балла – 2 балла	2
1.8	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Галактики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) участие - 0,5 балла; победа в окружном этапе – 1 балл; победа в региональном этапе – 1,5 балла.	3
1.9	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе – 1 балл; на втором (очном) этапе – 2 балла; победа во втором (очном) этапе – 3 балла.	3
1.10	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учитываемые в п. 1.8, 1.9) (в зависимости от уровня): - на уровне образовательной организации – 0,5 балл; - на уровне образовательного округа – 1 балл; - на областном уровне и выше – 1,5 балла.	1,5
Всего:		17
2. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости из 13% стимулирующей части фонда оплаты труда		
2.1	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ПИК, ПМИК)	1
2.2	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, позитивная динамика развития детей отсутствует – 1 балл; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается позитивная динамика развития детей – 2 балла.	2
2.3	За сложность контингента воспитанников (баллы могут суммироваться): - дети раннего, среднего и разного возраста – 1 балл; - дети с ОВЗ, дети-инвалиды – 1 балл; - превышение плановой наполняемости – 1 балл.	3
Всего:		6
4. Выплаты работникам СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников из 25% стимулирующей части фонда оплаты труда		
4.1	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценив-	

	ших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) -75-79% - 0,5 балла - 80-89% - 1 балла - 90% и более - 1,5 балла.	1,5
4.2	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ИИС АСУ РСО), на уровне и выше деконструированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 0,5 балла 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 1 балл 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 1,5 балла	1,5
4.3	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	1
4.4	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО(https://www.gto.ru) 5%-10% -0,5 балла 11%-19% - 1 балл свыше 20% - 1,5 балла	1,5
4.5	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
4.6	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.	1
4.7	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
4.8	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
Всего:		9,5
Итого максимальное количество баллов		32,5
Музыкальный руководитель		
1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, из 24% стимулирующей части фонда оплаты труда		
1.1	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленности	1
1.2	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	1
1.3	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) планов. кп. функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня) - на уровне образовательной организации - 0,5 балла	1,5

	- на уровне образовательного округа – 1 балл; - на областном уровне и выше – 1,5 балла.	
1.4	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного - на уровне образовательной организации – 0,5 балла; - на уровне муниципалитета, образовательного округа – 1 балл; - на уровне региона, РФ, международного – 1,5 балла.	1,5
1.5	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) - на уровне образовательной организации – 0,5 балла; - на уровне образовательного округа – 1 балл; - на областном уровне и выше – 1,5 балла.	1,5
1.6	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	1
1.7	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной образовательной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: - частично соответствует – 0,5 балла; - соответствует – 1 балл; - соответствует, осуществляется творческий (авторский) подход балла – 2 балла	2
1.8	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) участие – 0,5 балла; победа в окружном этапе – 1 балл; победа в региональном этапе – 1,5 балла.	3
1.9	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе – 1 балл; на втором (очном) этапе – 2 балла; победа во втором (очном) этапе – 3 балла.	3
1.10	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечень мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в в. 1.8, 1.9) (в зависимости от уровня): - на уровне образовательной организации – 0,5 балл; - на уровне образовательного округа – 1 балл; - на областном уровне и выше – 1,5 балла.	1,5
Всего:		17
2. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости из 13% стимулирующей части фонда оплаты труда		
2.1	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ЦИК, ПМПК)	1
2.2	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инк-	2

	люзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует - 1 балл; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей - 2 балла.	
2.3	За сложность контингента воспитанников (баллы могут суммироваться): - дети раннего, среднего и разного возраста - 1 балл; - дети с ОВЗ, дети-инвалиды - 1 балл; - превышение плановой наполняемости - 1 балл.	3
Всего:		6
4. Выплаты работникам СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников из 25% стимулирующей части фонда оплаты труда		
4.1	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) - 75-79% - 0,5 балла; - 80-89% - 1 балл; - 90% и более - 1,5 балла.	1,5
4.2	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше деконструированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 0,5 балл; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 1 балл; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 1,5 балла	1,5
4.3	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	1
4.4	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО(https://www.gto.ru) 5%-10% - 0,5 балла 11%-19% - 1 балл свыше 20% - 1,5 балла	1,5
4.5	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
4.6	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.	1
4.7	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
4.8	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
Всего:		9,5
Итого максимальное количество баллов		32,5

Методист		
1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, из 24% стимулирующей части фонда оплаты труда		
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) (баллы могут суммироваться) - на уровне образовательного округа – 1 балл; - на региональном уровне и выше – 2 балла.	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) - на уровне образовательного округа – 1 балл; - на региональном и областном уровне – 2 балла.	2
1.3	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня) - на уровне образовательной организации – 1 балл; - на уровне образовательного округа – 2 балла; - на областном уровне и выше – 3 балла.	3
1.4	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта - победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня) - на уровне образовательного округа – 1 балл; - на региональном и областном уровне – 2 балла; - на федеральном уровне и выше – 3 балла.	3
1.5	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня) - на уровне образовательного округа – 1 балл; - на областном уровне и выше – 2 балла.	2
1.6	Достижение поставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
1.7	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДО/АООП ДО: - частично соответствует – 0,5 балла; - соответствует – 1 балл; - соответствует, осуществляется творческий (авторский) подход – 2 балла	2
1.8	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) участие – 0,5 балла; победа в окружном этапе – 1 балл; победа в региональном этапе – 1,5 балла.	3
1.9	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:	3

	на первом (отборочном) этапе – 1 балл; на втором (очном) этапе – 2 балла; победи во втором (очном) этапе – 3 балла.	
1.10	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтённые в п. 1.8, 1.9) (в зависимости от уровня): - на уровне образовательной организации – 0,5 балл; - на уровне образовательного округа – 1 балл; - на областном уровне и выше – 1,5 балла.	1,5
1.11	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) - на уровне образовательной организации – 0,5 балла; - на уровне образовательного округа – 1 балл; - на областном уровне и выше – 1,5 балла.	1,5
Всего:		25
2. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста в группе), а также превышение плановой наполняемости из 13% стимулирующей части фонда оплаты труда		
2.1	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ЦМПК)	1
2.2	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 1 балл; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 2 балла.	2
Всего:		3
4. Выплаты работникам СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников из 25% стимулирующей части фонда оплаты труда		
4.1	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) - 75-79% – 0,5 балл; - 80-89% – 1 балл; - 90% и более – 1,5 балла.	1,5
4.2	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием (на базе ОО), реализующей программы ЛОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ГУ/ДО для ОО 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования – 0,5 балла; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования – 1 балл; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования – 1,5 балла	1,5

4.3	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	1
4.4	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО(https://www.gto.ru) 5%-10% -0,5 балла 11%-19% - 1 балл свыше 20% - 2 балла	2
4.5	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
4.6	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.	1
4.7	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
4.8	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
4.9	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчетный период - до 90% - 1 балл; - 91-100% -2 балла.	2
4.10	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период свыше 33% - 1 балл	1
4.11	Организация мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения (мероприятия в СП, размещение информации и на сайте образовательной организации, выступления и публикации в СМИ (газеты, КТВ), соц.сети). - на сайте образовательной организации – 1 балл - выступления и публикации в СМИ муниципалитета (газеты, КТВ, сайты) – 2 балла - размещение информации в социальных сетях и СМИ областного уровня и выше – 3 балла	3
4.12	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.) (баллы могут суммироваться): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений - 1 балл; наличие у образовательной организации официальной странички в социальных сетях - 2 балла	3
Всего		19
Итого максимальное количество баллов		47
Учитель-логопед		
1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, из 24% стимулирующей части фонда оплаты труда		
1.1	Профессиональная активность (результаты участия	1,5

	<p>педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне образовательной организации – 1 балл; - на уровне образовательного округа и выше – 1,5 балла 	
1.2	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом.	1
1.3	<p>Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, инновационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне образовательной организации – 0,5 балла; - на уровне муниципалитета, образовательного округа — 1 балл; - на уровне региона, РФ – 1,5 балла. 	1,5
1.4	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне образовательной организации – 0,5 балла; - на уровне муниципалитета, образовательного округа — 1 балл; - на уровне региона, РФ, международного — 1,5 балла. 	1,5
1.5	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне образовательной организации – 0,5 балла; - на уровне муниципалитета, образовательного округа – 1 балл; - на уровне региона, РФ, международного — 1,5 балла. 	1,5
1.6	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	1
1.7	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета)	3

	<p>1а):</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание - 0,5 балла; - создание и реализация на уровне образовательной организации - 1 балл; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа - 2 балла; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона - 3 балла. 	
Всего:		11
<p>2. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости из 13% стимулирующей части фонда оплаты труда</p>		
2.1	<p>Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ЦПК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):</p> <p>Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся группы компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием)</p> <ul style="list-style-type: none"> по разделу «звукотроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» - 20%-39% от числа обучающихся - 1 балл; - 40%-59% от числа обучающихся - 2 балла; - 60% и более от числа обучающихся - 3 балла. 	3
2.2	<p>Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:</p> <ul style="list-style-type: none"> - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует - 1 балл; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей - 2 балла. 	2
2.3	<p>Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ЦПК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):</p> <p>Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФП):</p> <ul style="list-style-type: none"> по разделу «звукотроизношение» по разделу «фонематическое восприятие» - 20%-39% от числа обучающихся - 1 балл; 	3

	- 40%-59% от числа обучающихся – 2 балла; - 60% и более от числа обучающихся – 3 балла.	
Всего:		8
4. Выплаты работникам УП «Детской с/п ГБОУ СОШ №3 за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников из 25% стимулирующей части фонда оплаты труда		
4.1	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (аналитическая справка по итогам анкетирования) - 55-60% - 1 балл; - 61-75% - 1,5 балла; - 76-85% - 2 балла; - свыше 85% - 3 балла.	3
4.2	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (аналитическая справка по итогам анкетирования) - 55-60% - 1 балл; - 61-75% - 1,5 балла; - 76-85% - 2 балла; - свыше 85% - 3 балла.	3
4.3	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
4.4	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.	1
4.5	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
4.6	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
Всего:		10
Итого максимальное количество баллов		29
Педагог-психолог		
1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, из 24% стимулирующей части фонда оплаты труда		
1.1	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) - на уровне образовательной организации – 1 балл - на уровне образовательного округа и выше – 1,5 балла	1,5
1.2	Наличие у педагога обновленного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	1
1.3	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, инновационной, проектной площадки (в зависимости от уровня) - на уровне образовательной организации – 0,5 балла; - на уровне муниципалитета, образовательного ок-	1,5

	руга — 1 балл; - на уровне региона, РФ — 1,5 балла.	
1.4	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 уровне образовательной организации - 0,5 балла; - на уровне муниципалитета, образовательного округа — 1 балл; - на уровне региона, РФ, международного — 1,5 балла.	1,5
1.5	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО (в зависимости от уровня): - на уровне образовательной организации - 0,5 балла; - на уровне муниципалитета, образовательного округа — 1 балл; - на уровне региона, РФ, международного — 1,5 балла.	1,5
1.6	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) - на уровне образовательного округа - 1 балл; - на уровне регионального, всероссийского, международного — 1,5 балла.	1,5
1.7	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) - на уровне образовательного округа — 1 балл; - на областном уровне и выше — 1,5 балла.	1,5
1.8	Внедрение авторских (комплятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня) - на уровне образовательной организации - 1 балл; - на уровне образовательного округа и выше - 1,5 балла.	1,5
1.9.	Внедрение авторских (комплятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня) - на уровне образовательной организации — 0,5 балл; - на уровне образовательного округа и выше — 1 балла.	1
1.10.	Разработка и внедрение (комплятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы методические рекомендации	1,5

	методическое пособие - на уровне образовательной организации – 1 балл; - на уровне образовательного округа и выше – 1,5 балла.	
Всего:		14
2. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости из 13% стимулирующей части фонда оплаты труда		
2.1	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с воспитанниками по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении: - 20%-39% от числа обучающихся - 1 балла; - 40%-59% от числа обучающихся - 2 балла; - 60% и более от числа обучающихся - 3 балла.	3
2.2	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует - 1 балл; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей - 2 балла.	2
Всего:		5
4. Выплаты работникам СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников из 25% стимулирующей части фонда оплаты труда		
4.1	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса (наличие положительного результата за отчетный период). - отсутствие положительного результата за отчетный период - - наличие положительного результата за отчетный период - 1 балл.	1
4.2	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья воспитанников: - создан персонализированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья воспитанников на переходных этапах возрастного развития - 1 балл; - ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья воспитанников - 1,5 балла	1,5
4.3	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 1,5 балла; Свыше 85% - 2 балла.	2

4.4	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обучающихся 51-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 1,5 балла; Свыше 85% - 2 балла.	2
4.5	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
4.6	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.	1
4.7	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
4.8	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
Всего:		10,5
Итого максимальное количество баллов		29,5

6.2. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) других категорий работников СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальное кол-во баллов
Старшая медицинская сестра, медицинская сестра		
3. Выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя, за обеспечение высокой посещаемости детьми СП «Детский сад №6» ГБОУ СОШ №3 из 25% стимулирующей части фонда оплаты труда		
3.1	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: 1 год, от списочного состава группы): - до 70% - 2 балла; - 70% и выше - 3 балла.	3
3.2	Стабильно низкий уровень или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: 1 год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий - 4 балла снижение на 3% и выше - 3 балла снижение на 2% - 2 балла снижение на 1% - 1 балл	4
3.3	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования во время образовательно-воспитательного процесса	1
3.4	Превышение плановой наполняемости в образовательной организации	5
3.5	Сложность и напряженность работы с детьми раннего возраста, детьми - инвалидами	3
Всего:		16
4. Выплаты работникам СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников из 25% стимулирующей части фонда оплаты труда		
4.1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания,	5

	в том числе к соблюдению норм физиологического питания	
4.2	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
4.3	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.	1
4.4	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
4.5	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
Всего:		9
Итого максимальное количество баллов		25

Помощник воспитателя

2. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости из 13% стимулирующей части фонда оплаты труда		
2.1	За сложность контингента воспитанников (баллы могут суммироваться): - дети раннего, младшего и разного возраста - 1 балл; - дети с ОВЗ, дети-инвалиды - 1 балл; - превышение плановой наполняемости - 1 балл.	3
Всего:		3

3. Выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя, за обеспечение высокой посещаемости детьми СП «Детский сад №6» ГБОУ СОШ № из 25% стимулирующей части фонда оплаты труда		
3.1	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: 1 год, от списочного состава группы): - до 70% - 2 балла; - 70% и выше - 3 балла	3
3.2	Стабильно низкий уровень или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: 1 год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий - 4 балла снижение на 3% и выше - 3 балла снижение на 2% - 2 балла снижение на 1% - 1 балл	4
3.3	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса.	1
Всего:		8

4. Выплаты работникам СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников из 25% стимулирующей части фонда оплаты труда		
4.1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1
4.2	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
4.3	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.	1
4.4	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
4.5	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
Всего:		5
Итого максимальное количество баллов		16

Заведующий хозяйством		
4. Выплаты работникам СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников из 25% стимулирующей части фонда оплаты труда		
4.1	Своевременное и качественное оформление документов. Ведение электронного документооборота с использованием сети Интернет.	4
4.2	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3
4.3	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
4.4	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
4.5	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
4.6	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и замечаний (режимного характера) надзорных органов	3
4.7	Качественная и своевременная подготовка здания и территории для организации учебно-воспитательного процесса и здоровьесбережения воспитанников в течение года	4
4.8	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	3
Итого максимальное количество баллов		20
Ведущий бухгалтер		
4. Выплаты работникам СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников из 25% стимулирующей части фонда оплаты труда		
4.1	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	3
4.2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3
4.3	Эффективное использования фонда оплаты труда работников структурного подразделения и средств, сэкономившихся в результате экономии.	4
4.4	Качественное и целевое исполнение бюджетных средств	3
4.5	Качественная, на высоком уровне организация бухгалтерского учета с применением новых форм и методов учета	3
4.6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников структурного подразделения по начислению и выплата заработной платы	3
4.7	Эффективный контроль за рациональным, экономичным использованием материальных и финансовых ресурсов	3
Итого максимальное количество баллов		22
Бухгалтер		
4. Выплаты работникам СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников из 25% стимулирующей части фонда оплаты труда		
4.1	Своевременное и качественное оформление документов. Ведение электронного документооборота с использованием сети Интернет.	4
4.2	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3
4.2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3
4.3	Своевременное принятие мер по предупреждению недостач, неза-	3

	конного расходования денежных средств и товарно-материальных ценностей	
4.4	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1
Итого максимальное количество баллов		14
Контрактный управляющий		
4. Выплаты работникам СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников из 25% стимулирующей части фонда оплаты труда		
4.1	Соблюдение норм и требований Федерального закона от 05 апреля 2013 г. №44-ФЗ («О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», отсутствие предписаний контрольных органов в указанной сфере :	5
4.2	Эффективность и результативность – заключение государственных контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заявленных результатов обеспечения государственных и муниципальных нужд.	5
4.3	Инициативность в осуществлении подготовкой изменений для внесения в план закупок в части составления общего свода изменений по представленным данным, а также проверка обоснований таких изменений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и правовыми актами;	5
4.4	Отсутствие обоснованных обращений со стороны родителей, сотрудников, партнеров ГБОУ по поводу конфликтных ситуаций	1
Итого максимальное количество баллов		16
Делопроезводитель		
4. Выплаты работникам СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников из 25% стимулирующей части фонда оплаты труда		
группа		
4.1	Своевременное и качественное оформление документов. Ведение электронного документооборота с использованием сети Интернет.	4
4.2	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
4.3	За качественную работу по созданию информационных и статистических баз данных	3
4.4	Отсутствие замечаний контролирующим органов	3
4.5	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
Итого максимальное количество баллов		12
Шеф-повар, повар, кладовщик		
4. Выплаты работникам СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников из 25% стимулирующей части фонда оплаты труда		
4.1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	5
4.2	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности в обеспечении выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности в помещениях и на территории.	5
4.3	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	3
Итого максимальное количество баллов		13

Кухонный рабочий

4. Выплаты работникам СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников из 25% стимулирующей части фонда оплаты труда		
4.1	Сохранность инвентаря, оборудования и его рациональное использование	1
4.2	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности в обеспечении выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности в помещениях и на территории.	5
4.3	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
4.4	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
Итого максимальное количество баллов		8

Машинист по стирке и ремонту спец.одежды, кастелянша, дворник, уборщик служебных помещений, вахтер, сторож

4. Выплаты работникам СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников из 25% стимулирующей части фонда оплаты труда		
4.1	Сохранность инвентаря, оборудования и его рациональное использование	1
4.2	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
4.3	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
4.4	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
4.5	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
Итого максимальное количество баллов		5

Рабочий по комплексному обслуживанию здания

4. Выплаты работникам СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников из 25% стимулирующей части фонда оплаты труда		
4.1	Сохранность инвентаря, оборудования и его рациональное использование	1
4.2	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности в обеспечении выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности в помещениях и на территории.	5
4.3	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1
4.4	Качественная и своевременная подготовка здания и территории для организации учебно-воспитательного процесса и здоровьесбережения воспитанников в течение года	5
Итого максимальное количество баллов		12

6.3. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №3 для определения стимулирующих надбавок в части организации образовательного процесса

№	Критерии оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Обеспечение качества дошкольного образования	
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего	3


	интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.); взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений - 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях - 2 балла (баллы могут суммироваться)	
1.2.	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 2 балла; 80%-89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов	5
1.3.	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, обучающихся дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет): 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов	5
1.4	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе - 2 балла; участие во втором (очном) этапе - 4 балла; победа во втором (очном) этапе - 6 баллов.	6
Всего:		19
2.	Эффективность организации воспитательной работы	
2.1.	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленности, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1 балл; 10%-15% - 2 балла; 16%-24% - 3 балла; более 24% - 5 баллов	5
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному МОиН СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон») и пр.: участие - 1 балл; победа - 3 балла (баллы могут суммироваться)	4
Всего:		9
3.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников	
3.1	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 баллов	5
3.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК «ГТО» (https://www.gto.ru)	5
3.3	Доля воспитанников, успешно выволакивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от	5

	общей численности обучающихся: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов	
3.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла	3
Всего:		18
4.	Эффективность управленческой деятельности	
4.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ - 5 баллов (баллы могут суммироваться)	9
4.2	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней - 5 баллов; от 5 до 7 дней - 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл (по итогам отчетного года)	5
4.3	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла (баллы могут суммироваться)	6
4.4	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла	2
4.5	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
4.6	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы - 2 балла	2
4.7	Организация в ОУ тьюторского обучения, в период профессионального обучения студентов: отсутствуют - 0 баллов; 1-3 студента - 2 балла; 4 и более студентов - 4 балла.	4
Всего:		30
5	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа - 2 балла на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов	5
5.2	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	3
5.3	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессиональ-	3

	ного мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО - 2 балла; выше - 3 балла	
5.4	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла	4
5.5	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет: 50 - 64% - 1 балл; 65 - 79% - 2 балла; 80% и более - 4 балла	4
5.6	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: 10 - 19 %- 1 балл; 20 - 29 % - 3 балла; 30 % и более - 5 баллов	5
Всего:		24
Итого максимальное количество баллов		100

ПРИЛОЖЕНИЕ №7
к коллективному договору
ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани
на 2021 – 2024 годы.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО
ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани
 Т.Н. Епишина
«16» декабря 2021г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СОШ №3
г. Сызрани
 И.И. Симонова
Приказ № 688/ОД
от «16» декабря 2021г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях назначения компенсационных выплат
работникам структурных подразделений, реализующих
общеобразовательные программы дошкольного образования –
«Детский сад» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани**

1. Общие положения.

1.1. Положение о порядке и условиях назначения компенсационных выплат, далее «Положение», разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом ГБОУ СОШ №3, постановлением Правительства Самарской области №353 от 10.09.2008г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», «Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда», утвержденного приказом Гособразования СССР от 03.01.1991г. №1, письмом Минобрнауки РФ от 22 января 1998г. № 20-58-07ин/20-4 «Об учителях-логопедах и педагогах-психологах учреждений образования».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия назначения компенсационных выплат работникам структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования ГБОУ СОШ №3.

1.3. Компенсационные выплаты производятся в связи с исполнением работниками структурных подразделений своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

1.4. Размеры и условия компенсационных выплат устанавливаются настоящим Положением в соответствии с Трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Настоящее Положение согласовывается с профсоюзным комитетом ГБОУ СОШ №3, утверждается приказом руководителя учреждения.

1.6. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) работникам без учета доплат и надбавок в процентах из фонда оплаты труда.

2. Виды компенсационных выплат.

2.1. К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной Трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации.

3. Размеры компенсационных выплат работникам структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани.

3.1. Размер компенсационных выплат составляет:

- сторожам за ночные и праздничные часы - 35% должностного оклада;
- старшей медицинской сестре, медицинской сестре, имеющим вредные и (или) опасные условия труда - 12% должностного оклада;
- уборщицу служебных помещений СОШ «Детский сад №6», имеющему вредные и (или) опасные условия труда - 12% должностного оклада;

- уборщику служебных помещений (СП «Детский сад №60») за уборку комнат санитарной гигиены - 12% должностного оклада;

- шеф-повару, повару, имеющим вредные и(или) опасные условия труда — 12% должностного оклада;

- машинисту по стирке и ремонту спецодежды, кухонному рабочему, имеющим вредные и(или) опасные условия труда – 12% должностного оклада;

- учителю-логопеду за работу с детьми, имеющими статус «обучающийся с ограниченными возможностями здоровья» - 20% должностного оклада;

- педагогу-психологу за работу с детьми, имеющими статус «обучающийся с ограниченными возможностями здоровья» - 20% должностного оклада.

- воспитателям, имеющим вредные и (или) опасные условия труда -4%.

- помощникам воспитателей, имеющим вредные и (или) опасные условия труда -4%.

3.2. Размер компенсационных выплат других видов устанавливается в зависимости от объема выполненных работ, с учетом трудового вклада и фактически отработанного времени — не более 300%.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к коллективному договору
ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани
на 2021-2024 годы

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани
Т.Н. Еляшина
«16» декабря 2021г.



СОГЛАШЕНИЕ по охране труда ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
администрации и первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани
на 2022 год

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учёта	Количество	Стоимость работ в рублях	Срок выполнения	Ответственные за выполнение мероприятия	Ожидаемая соц. эффективность			
							Кол-во работающих, которым улучшились условия работ	Кол-во работающих, выведенных от тяжёлых работ		
		2	3	4	5	6	7	8	9	
							всего	В т.ч. женщины	всего	В т.ч. женщины

ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани

1	Обучение руководителей, членов комиссии по охране труда в обучающей организации	чел.	2	4 000	II кв.	Специалист по ОТ Казанцева С.Ю.				
2	Планическое обучение работников	чел.	30	26 850	III кв.	Зам. директора по АХЧ Якимова И.А.	30	27		
3	Обеспечение работников специальной одеждой и специальной обувью	чел.	14	50 570	IV кв.	Зам. директора по АХЧ Якимова И.А.	14	9		
4	Обеспечение работников средствами и обезвреживающими средствами	чел.	10	81 937,80	II, III кв.	Зам. директора по АХЧ Якимова И.А.	10	8		
5	Обучение по электробезопасности	чел.	2	4 000	II кв.	Специалист по ОТ Казанцева С.Ю.	1	1		
6	Обучение по ТЭУ	чел.	1	2 000	III кв.	Зам. директора по АХЧ Якимова И.А.	1	1		
7	Проверка диэлектрических перчаток	пара	2	600	II, IV кв.	Зам. директора по АХЧ Якимова И.А.	1	0		

СП «Детский сад №6» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани


1	Обеспечение работников специальной одеждой и специальной обувью	чел.	5	13 850	I кв.	Заведующий хозяйством Синёва О.М.	5	1		
2	Проверка диэлектрических перчаток	пара	1	300	I, III кв.	Заведующий хозяйством Синёва О.М.	2	0		

3	Обеспечение работников средствами и обезвреживающими средствами	чел.	15	50 000	II кв.	Заведующий хозяйством Сидяева О.М.	15	15
4	Обучение руководителей, членов комиссии по охране труда в обучающей организации	чел.	2	4 000	II кв.	Специалист по ОТ Казанцева С.Ю.	2	2
5	Обучение по электробезопасности	чел.	10	12 600	II кв.	Специалист по ОТ Казанцева С.Ю.	10	9
6	Обучение по ТЭУ	чел.	1	2 000	III кв.	Заведующий хозяйством Сидяева О.М.	1	1
7	Глициническое обучение работников	чел.	37	33 300	II кв.	Ст. методиста Грачёва О.П.	37	37
8	Проведение специальной оценки условий труда	раб. мест	23	23 000	II кв.	Специалист по ОТ Казанцева С.Ю.		

СП «Детский сад №60» ГБОУ СОШ №3 г. Сызрань

1	Глициническое обучение работников	чел.	20	18 000	II кв.	Заведующий хозяйством Крацова И.И.	40	40
2	Обучение по электробезопасности	чел.	9	18 000	I, II кв.	Специалист по ОТ Крацова И.И.	9	9
3	Обучение по ТЭУ в обучающей организации	чел.	1	2 000	III кв.	Заведующий хозяйством Крацова И.И.	1	1
4	Обучение членов комиссии по охране труда в обучающей организации	чел.	2	4 000	II кв.	Специалист по ОТ Казанцева С.Ю.	2	2
5	Обеспечение работников специальной одеждой и специальной обувью	чел.	23	18 000	III кв.	Заведующий хозяйством Крацова И.И.	23	23
6	Обеспечение работников средствами и обезвреживающими средствами	чел.	11	10 000	II кв.	Заведующий хозяйством Крацова И.И.	11	11
7	Проведение специальной оценки условий труда	раб. мест	15	15 000	II кв.	Специалист по ОТ Казанцева С.Ю.		

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к коллективному договору
ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани
на 2021-2024 годы

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани
 Т.Н. Ешчина

«16» декабря 2021 г.



Положение о наставничестве в ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года, Приказом Министерства труда и социальной защиты России от 18.10.2013г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования: воспитатель, учитель)», законом Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области» от 06 июля 2015 года № 76-ГД, Уставом ГБОУ СОШ № 3 г. Сызрани (далее - Учреждение).

1.2. Основные понятия:

1.2.1. Наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, подлежащее выполнению профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе. Неотъемлемый элемент кадровой политики Учреждения, разновидность систематической индивидуальной работы с молодыми, начинающими педагогическими работниками по их адаптации к профессиональной деятельности, профессиональному становлению и повышению профессиональной компетентности под непосредственным руководством наставника.

1.2.2. Наставник – высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, глубокими знаниями в области методики преподавания и воспитания, готовностью и способностью транслировать свой опыт.

1.2.3. Наставляемый – молодой специалист, осуществляющий свою педагогическую деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его способностей (далее - молодой специалист).

1.2.4. Действие настоящего Положения распространяется на педагогических работников Учреждения.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Основными целями наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении и развитии, содействие росту профессионального мастерства педагогических работников Учреждения.

2.2. Основными задачами наставничества в Учреждении являются:

2.2.1. помочь молодым специалистам в сохранении и развитии интереса к педагогической деятельности и закреплении их в ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани;

2.2.2. ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

3. Организация наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора Учреждения и настоящего Положения при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста по итогам рассмотрения их кандидатур на заседании школьного предметного методического объединения или заседании педагогического совета.

3.2. Для формирования приказа заместитель директора совместно с первичной профсоюзной организацией формирует списки наставляемых молодых педагогических работников и наставников.

3.3. В приказе указываются должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого специалиста, продолжительность срока наставничества (не менее одного учебного года). Приказ согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации.

3.4. Одновременно наставник может вести не более 2-х молодых специалистов.

3.5. Основные критерии, по которым определяется кандидатура наставника:

- высокий уровень профессиональной подготовки.

- наличие собственного инновационного опыта, стабильных результатов в работе;
- владение современными образовательными технологиями, эффективное применение их в практической профессиональной деятельности.
- успешный опыт воспитательной, методической работы.
- стаж педагогической деятельности не менее 8 лет;
- желательно наличие первой или высшей квалификационной категории.
- развитые коммуникативные навыки, гибкость в общении, готовность и способность транслировать свой опыт.

3.1. Основные критерии, по которым определяется кандидатура наставляемого:

- впервые принятые на работу педагоги (специалисты), не имеющие педагогического трудового стажа и опыта педагогической деятельности;
- выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений;
- учителя, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и/или углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- учителя со стажем до 5 лет, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.7. В соответствии с «Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу» за работу в качестве наставника устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

3.8. Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе, председателя методического объединения педагогических работников.

3.9. Ответственность за организацию наставничества в структурном подразделении возлагается на руководителя структурного подразделения Учреждения.

3.10. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе:

3.10.1. создает необходимые условия для совместной работы наставников и молодых специалистов;

3.10.2. осуществляет систематический контроль за организацией наставничества в ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани;

3.10.3. обеспечивает нормативно-правовое сопровождение их деятельности;

3.10.4. Председатель методического объединения;

3.10.5. организует рассмотрение кандидатур наставника и молодого специалиста на методическом объединении;

3.10.6. проводит необходимый инструктаж наставников и молодых специалистов;

3.10.7. оказывает им организационную и методическую поддержку в разработке, утверждении и реализации индивидуальных планов наставничества;

3.10.8. осуществляет систематический контроль за реализацией индивидуальных планов наставничества.

3.11. По завершении выполнения индивидуального плана наставничества составляет характеристику на молодого педагогического работника, указывает достигнутые результаты и представляет их на заседании методического совета. Показателем эффективности работы наставника является качественное выполнение целей и задач молодым педагогическим работником в период и после окончания срока наставничества (в период самостоятельной педагогической деятельности).

3.12. В ходе работы приказом директора может быть произведена замена наставника в случаях:

3.12.1. увольнения наставника;

3.12.2. перевода на другую работу молодого педагогического работника или наставника;

3.12.3. привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;

3.12.4. других объективных причин (рассматриваются в индивидуальном порядке).

4. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник имеет право:

4.1.1. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении к нему мер дисциплинарного взыскания.

4.1.2. По согласованию с заместителем директора по учебно-воспитательной работе подключать к обучению молодого специалиста других опытных педагогов и сотрудников администрации ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани.

4.1.3. Требовать от молодого педагогического работника выполнения рекомендаций по вопросам, связанным с улучшением его профессиональной деятельности.

4.2. Наставник обязан:

4.2.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2.2. Разработать совместно с молодым специалистом индивидуальный план наставничества, согласовать и представить на согласование заместителю директора ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани по учебно-воспитательной работе (не позднее 10-ти рабочих дней после издания приказа).

4.2.3. Обеспечить качественное сопровождение молодого специалиста в соответствии с индивидуальным планом наставничества, периодически отчитываться о проделанной работе.

4.2.4. По завершении выполнения индивидуального плана наставничества составить характеристику на молодого специалиста с указанием достигнутых результатов.

5. Права и обязанности молодого специалиста

5.1. Молодой специалист имеет право:

5.1.2. Вносить на рассмотрение администрации ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани предложения по обсуждению вопросов, связанных с реализацией индивидуального плана наставничества, совершенствованием работы по наставничеству.

5.2. Молодой специалист обязан:

5.2.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

5.2.2. Разработать совместно с наставником индивидуальный план наставничества, своевременно и качественно его выполнять.

5.2.3. Периодически отчитываться на заседаниях методических объединений о выполнении индивидуального плана наставничества, по завершении периода наставничества представить отчет о проделанной работе, портфолио достижений.

6. Документы, регламентирующие наставничество

6.1. К документам, регламентирующим организацию наставничества в Учреждении, относятся:

6.1.1. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 год;

6.1.2. Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования); воспитатель, учитель)»;


6.1.3. Настоящее Положение;

6.1.4. Приказ директора Учреждения об организации наставничества;

6.1.5. Протоколы заседаний методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;

6.1.6. Индивидуальные планы наставничества, отчеты о проделанной работе, портфолио достижений молодых специалистов с отзывами наставников.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к коллективному договору
ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани
на 2021-2024 годы

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани
 Т.Н. Ешнина
« 16 » декабря 2021г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СОШ №3
г. Сызрани
Т.Е. Симонова
Приказ № 688/ОД
от 16 декабря 2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда, стимулирующих и компенсационных выплатах водителю
школьного автобуса ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ, трудовым кодексом РФ, Уставом ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани, Коллективным договором ГБОУ СОШ №3 г.Сызрани, Постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007г. №267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» (с изменениями и дополнениями), Постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2008 №522 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 24 декабря 2007г. №267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждению методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося»

II. Размеры оплаты труда и виды выплат стимулирующего характера

Оплата труда водителя состоит из:

1. размера оклада водителя школьного автобуса, установленного в соответствии с окладами водителя автомобиля **второго квалификационного уровня**, утвержденными постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утвержден Постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007г. №267» Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» (с изменениями и дополнениями), Постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2008 №522 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 24 декабря 2007г. №267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области», Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников и методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося»

2. размера стимулирующих надбавок, доплат

- оплата от ердного количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день:

до 40км-до100%; от 41км до 70км-до 125%; свыше 70 км –до 150%

- от стажа работы водителем автобуса:

от 3 до5 лет-100%; от 5 до10 лет-до 125%; свыше 10 лет-до 150%.

3. компенсационных выплат, доплат: **не более 25% должностного оклада**:

виды:

- за выполнение работ высокой сложности, интенсивности, напряженности;

- за качественное и оперативное выполнение заданий директора образовательной организации

- за активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей

- за выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника

- за ненормированный труд

Компенсационные выплаты, доплаты тех же видов назначаются в размере **не более 25% должностного оклада** также воспитателю (сопровождающему) школьного автобуса

III. Показатели качества работы водителя:

- отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра автобуса;

- отсутствие нарушений в ходе перевозки воспитанников (обучающихся);

- отсутствие нарушений правил дорожного движения;

- отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности.

IV. Порядок отмены положения, внесение в него изменений и дополнений

1. Настоящее положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению Общего собрания работников ГБОУ СОШ №3 г. Сызрани.

2. О введении в действие Положения, его изменений или отмене сотрудники школы предупреждаются не менее, чем за 2 месяца.

Принято, промуеровано
и скреплено печатью
134 (сто тридцать четыре) листа

Директор ГОУ СОШ №3
И. П. Симонова
Принято, промуеровано, скреплено печатью
и скреплено печатью
134 (сто тридцать четыре) листа
ГОУ СОШ №3
И. П. Симонова

