
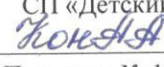


«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань

Т.А. Заушникова
Протокол № 1
Дата подписи 21.09.2018 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
СП «Детский сад № 36»

А.А. Коннова
Протокол № 1
Дата подписи 21.09.2018 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ СОШ № 6
г.о. Сызрань

С.В. Жукова
Приказ № 439 от 21.09.2018 г.
Дата подписи 21.09.2018 г.


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 6
имени Героя Советского Союза В.Н. Банцекина
городского округа Сызрань Самарской области
на 2018 – 2021 учебный год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
департаменте трудовых отношений министерства труда, занятости и
миграционной политики Самарской области

Регистрационный № _____ от _____ 2018 года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)

(должность, Ф.И.О. и подпись)

Содержание.

I.	Общие положения.	3 – 4
II.	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.	5 – 8
III.	Рабочее время и время отдыха.	8 – 13
IV.	Оплата и нормирование труда.	13-15
V.	Социальные гарантии и льготы.	15-16
VI.	Охрана труда и здоровья.	16-18
VII.	Гарантии профсоюзной деятельности.	18-22
VIII.	Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.	22-23
IX.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.	23-24
Приложения:		
Приложение № 1	Правила внутреннего трудового распорядка.	25-45
Приложение № 2	Положение о дополнительных оплачиваемых отпусках работникам образовательной организации.	46-51
Приложение № 3	Положение о наставничестве.	52-59
Приложение № 4	Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам работников.	60-69
Приложение № 5	Положение о премировании.	70-75
Приложение № 6	Положение о распределения специального фонда оплаты труда.	76-80
Приложение № 7	Положение о порядке распределения стимулирующих выплат работникам.	81-154
Приложение № 8	Положение о нормах обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью (СИЗ)	155-157
Приложение № 9	Соглашение по охране труда.	158-160

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы №6 имени Героя Советского Союза В.Н.Банцеекина городского округа Сызрань Самарской области (далее – образовательная организация).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Федеральный Закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы, утвержденное Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 6 декабря 2017 г.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и образовательной организации по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора образовательной организации Жуковой Светланы Владимировны (далее – работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителей – первичных профсоюзных организаций в лице председателей первичных профсоюзных организаций (далее – выборные органы первичных профсоюзных организаций) Заушниковой Татьяны Александровны и Конновой Алёны Александровны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 30 календарных дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме

преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу со 02 октября 2018 года и действует по 01 октября 2021 года включительно.

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

В трудовом договоре конкретизировать трудовые (должностные) обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Предусматривать, в том числе такие обязательные условия труда, как: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы; размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.); размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления

со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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

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

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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

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

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными 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;
- председатель и члены профсоюзной организации.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

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

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подп. 2 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

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

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, его реорганизацией, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.2.18. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. Рабочее время и время отдыха.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами трудового распорядка (*приложение 1*), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Министерством образования и науки РФ.

Для работников структурных подразделений исходя из 5-дневной рабочей недели устанавливается продолжительность рабочего времени:

- для воспитателей общеразвивающих групп, групп комбинированной направленности – 36 часов в неделю;
- для учителей-логопедов – 20 часов в неделю;
- для музыкальных руководителей – 24 часа в неделю;
- для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю;
- для старшей медицинской сестры – 39 часов в неделю.

3.4. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.5. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

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

3.8. При установлении учителям, для которых образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в пункте 3.7 настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

3.10. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных учреждениях, находящихся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.12. Режим рабочего времени устанавливается для работников правилами трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

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

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

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, работники других категорий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.16. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

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

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

3.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами трудового распорядка образовательной организации.

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

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

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

- за работу во вредных условиях труда – не более 7 дней;
- за ненормированный рабочий день – 3 дня;
- в других случаях, предусмотренных Положением о дополнительных оплачиваемых отпусках (*приложение 2*);

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

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

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

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

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

3.26. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.(приложение №2).

3.27. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.27.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. Оплата и нормирование труда.

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 26 число месяца – за первую половину текущего месяца и 10 число следующего месяца за вторую половину месяца. Установлено следующее соотношение частей заработной платы: 40/60.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка формируются из программы 1С бухгалтерии зарплата.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера (*приложение 7*).

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

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством.

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении численного состава класса, подгруппы 2 раза в год (на 01.09. и 01.01. текущего учебного года);
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

– при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

– при получении высшего образования.

4.9. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в том числе медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 2500 рублей.

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.11. Экономленные средства фонда оплаты труда направляются на премирование работников, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

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

4.13. Штат организации формируется с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст. 151 ТК РФ).

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

V. Социальные гарантии и льготы.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20–22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.4. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивать ежемесячно денежную компенсацию для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном ФЗ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам и без документального подтверждения её целевого использования.

5.2.5. Работодатель осуществляет компенсацию расходов на транспорт работникам с разъездным характером работ:

- завхоз структурного подразделения;
- заместитель директора по хозяйственной части;
- бухгалтер;
- секретарь;
- специалист по охране труда.

VI. Охрана труда и здоровья.

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

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

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже одного раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (*приложение 8*).

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

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

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.5. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности.

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

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

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

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

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для его постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

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

7.3.7. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного) при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5 настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);

- принятие правил трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

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

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

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

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

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

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

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

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ч. 6 ст. 45 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);

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

7.6.С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

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

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

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

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

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

- установление размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);

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

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

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

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

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса РФ;

– увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):

– сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

7.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации

представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

8.14. Совместно с работодателем и работниками вырабатывать меры защиты персональных данных работников (ст.86 ТК РФ)

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

9. Стороны договорились:

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

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

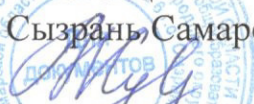
9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

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

9.6. Изменения и дополнения, вносимые в Коллективный договор, осуществляются по взаимному согласию обеих сторон.

От работодателя:

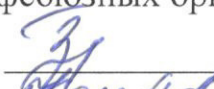

Директор государственного
бюджетного общеобразовательного
учреждения средней
общеобразовательной школы №6
имени Героя Советского Союза
В.Н.Банцекина городского округа
Сызрань Самарской области

С.В.Жукова

М.П.


01.10.2018г.

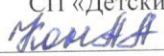
От работников:

Председатели первичных
профсоюзных организаций

 Т.А.Заушникова
 А.А.Коннова

01.10.2018г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань

Т.А. Заушникова
Протокол № 1
Дата подписи 21.09.2018 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
СП «Детский сад № 36»

А.А. Коннова
Протокол № 1
Дата подписи 21.09.2018 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ СОШ № 6
г.о. Сызрань

С.В. Жукова
Приказ № 439 от 21.09.2018 г.
Дата подписи 21.09.2018 г.


ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 6
имени Героя Советского Союза В.Н. Банцекина
городского округа Сызрань Самарской области
на 2018 – 2021 учебный год

1. Общие положения.

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) устанавливают взаимные права и обязанности работодателя – ГБОУ СОШ №6 г.о.Сызрань (далее – образовательная организация) и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

2.1. Работники образовательной организации реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работник и образовательная организация как юридическое лицо – работодатель, представленный директором образовательной организации.

2.2. Лица, поступающие на работу в образовательную организацию, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры в случаях и порядке, предусмотренном действующим законодательством. В соответствии с медицинскими рекомендациями работники проходят внеочередные медицинские осмотры. При поступлении на работу работник проходит медицинский осмотр за свой счет. По истечению 3-х месяцев сумма, затраченная на прохождение медицинского осмотра, будет возвращена работнику в полном объеме за счет работодателя.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр передается работнику, другой – хранится в образовательной организации).

2.4. Трудовой договор может заключаться:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.5. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев, а для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более шести месяцев.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для следующих категорий:

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

б) лиц, не достигших возраста 18 лет;

в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в

течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

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

д) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

е) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Коллективным договором.

2.6. При заключении трудового договора работник 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. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине образовательная организация по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформляет новую трудовую книжку;

– страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

– документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

– документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

– справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются образовательной организацией.

2.7. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.8. При приеме работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под подпись:

– ознакомить работника с Уставом образовательной организации и Коллективным договором;

– ознакомить работника с действующими Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

– проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.9. В соответствии с приказом о приеме на работу, работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под подпись в личной карточке.

2.10. На каждого работника образовательной организации ведется личное дело. Личное дело работника хранится у работодателя.

Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

- заявление о приеме на работу;
- согласие на обработку персональных данных;
- копия паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;
- копия идентификационного номера налогоплательщика (ИНН);
- копия страхового свидетельства пенсионного страхования (СНИЛС);
- копия свидетельства о браке (разводе);
- копии свидетельства о рождении детей;
- копии документов об образовании;
- копии аттестационных листов;
- копии документов о повышении квалификации и профессиональной переподготовке;
- копии документов воинского учета (для военнообязанных лиц);
- копии приказов о назначении, перемещении, увольнении;
- справка о наличии (отсутствии) судимости;
- трудовой договор;
- должностная инструкция;
- личная карточка работника (форма Т-2);
- автобиография;
- копия трудовой книжки.

В личное дело не помещаются копии приказов о наложении взысканий, справки о состоянии здоровья и с места жительства, заявления об отпусках, копии приказов об отпусках и другие документы второстепенного значения.

2.11. Перевод работника на другую работу допускается только по соглашению между работником и работодателем. Соглашение о переводе на другую работу заключается в письменной форме.

Перевод работника на другую работу без его согласия допускается в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (далее – чрезвычайные обстоятельства).

Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения чрезвычайных обстоятельств и их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. Если этот перевод осуще-

ствляется на работу, требующую более низкой квалификации, то он допускается только с письменного согласия работника.

2.12. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.13. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель выдает работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью образовательной организации записью об увольнении, а также производит с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника, либо его отказа от получения трудовой книжки на руки, работодатель образовательной организации направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления уведомления работодатель образовательной организации освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

3. Основные права и обязанности работников.

3.1. Работник образовательной организации имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.

3.2. Работник образовательной организации имеет право на:

3.2.1. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.2.2. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.2.3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.2.4. отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.2.5. полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.2.6. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.2.7. объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;

3.2.8. участие в управлении образовательной организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором;

3.2.9. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;

3.2.10. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.2.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.2.12. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.2.13. обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.3. Работник образовательной организации обязан:

3.3.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

3.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;

3.3.3. выполнять установленные нормы труда;

3.3.4. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.3.5. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

3.3.6. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

3.3.7. по направлению работодателя проходить периодические медицинские осмотры.

3.4. Педагогические работники образовательной организации пользуются следующими академическими правами и свободами:

3.4.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

3.4.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3.4.3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

3.4.4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.4.5. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

3.4.6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

3.4.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами образовательной организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в образовательной организации;

3.4.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации в порядке, установленном законодательством РФ или локальными нормативными актами;

3.4.9. право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом образовательной организации;

3.4.10. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

3.4.11. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством РФ;

3.4.12. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

3.4.13. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.5. Педагогические работники образовательной организации имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

3.5.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

3.5.2. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3.5.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;

3.5.4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки РФ;

3.5.5. право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;

3.5.6. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.6. Педагогические работники образовательной организации обязаны:

3.6.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

3.6.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3.6.3. уважать честь и достоинство обучающихся (воспитанников) и других участников образовательных отношений;

3.6.4. развивать у обучающихся (воспитанников) познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать культуру здорового и безопасного образа жизни;

3.6.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

3.6.6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся (воспитанников) и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

3.6.7. систематически повышать свой профессиональный уровень, по направлению образовательной организации получать дополнительное профессиональное образование;

3.6.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.6.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению образовательной организации;

3.6.10. проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3.6.11. соблюдать Устав образовательной организации, Положение о структурном подразделении, настоящие Правила;

3.6.12. при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных нормативных актах образовательной организации.

3.7. Конкретные трудовые обязанности работников определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными

нормативными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4. Основные права и обязанности работодателя.

4.1. Работодатель имеет право:

4.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

4.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

4.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу образовательной организации и других работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных нормативных актов образовательной организации;

4.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.1.6. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

4.1.7. разрабатывать и принимать локальные нормативные акты;

4.1.8. устанавливать штатное расписание образовательной организации;

4.1.9. распределять должностные обязанности между работниками образовательной организации.

4.2. Работодатель обязан:

4.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

4.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

4.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

4.2.5. обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;

4.2.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящими Правилами, трудовыми договорами;

4.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

4.2.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

4.2.9. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

4.2.10. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

4.2.11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

4.2.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;

4.2.13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

4.2.14. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

4.2.15. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

4.2.16. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

4.2.17. создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников;

4.2.18. создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации.

5. Рабочее время и его использование.

5.1. Режим работы образовательной организации определяется Уставом и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора образовательной организации.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников образовательной организации устанавливается настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором с учетом:

а) режима деятельности образовательной организации, связанного с пребыванием обучающихся (воспитанников) в течение определенного времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы образовательной организации;

б) нормативных правовых актов Минобрнауки РФ;

в) объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности и иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей;

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

5.3. Режим работы руководителя образовательной организации определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

5.4. Административно-хозяйственным, учебно-вспомогательным и иным (непедагогическим) работникам образовательной организации, осуществляющим вспомогательные функции, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.

5.5. Продолжительность рабочего времени для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается руководителем образовательной организации.

5.6. Педагогическим работникам образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.7. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.8. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника образовательной организации определяется в зависимости от его должности или специальности с учетом особенностей, установленных нормативными правовыми актами Минобрнауки РФ.

5.9. Норма часов для педагогических работников, ведущих учебную и преподавательскую работу, определяется в порядке, установленном Минобрнауки РФ.

5.10. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

5.11. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, включает проводимые учебные занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между занятиями, установленные для обучающихся.

5.12. Учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 40 минут.

5.13. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

5.14. При определении учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации ее объем устанавливается по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

5.15. Объем учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

5.16. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в его трудовом договоре.

5.17. Объем учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе образовательной организации, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

5.18. Объем учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе образовательной организации на следующий учебный год, за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

5.19. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, образовательная организация уведомляет педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за

исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5.20. Учебная нагрузка учителей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения образовательной организации. Воспитатели работают по графику, утвержденному директором образовательной организации.

Локальные нормативные акты образовательной организации по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета образовательной организации.

5.21. В случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Минобрнауки РФ, учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

5.22. При возложении на учителей, для которых образовательная организация является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательную организацию, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

5.23. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

5.24. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

5.25. Выполнение педагогической работы учителями образовательной организации характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки.

5.26. К другой части педагогической работы работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

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

– самостоятельно педагогическим работником – 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 настоящими Правилами, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

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

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

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

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

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

5.28. При составлении графика дежурств в образовательной организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий учитываются сменность работы обра-

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

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

5.30. При наличии возможности образовательная организация составляет расписание занятий, планы и графики работ таким образом, чтобы работники, ведущие преподавательскую работу, имели свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.31. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первой четверти (в сентябре–октябре – по три урока в день по 35 минут каждый, в ноябре–декабре – по четыре урока по 35 (40) минут каждый; январь–май – по четыре урока по 40 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

5.32. Образовательная организация при составлении графиков работы педагогических и иных работников исключает перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с отдыхом и приемом пищи педагогических работников, за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами.

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

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

5.35. Рабочий день учителя начинается за 10 минут до начала его уроков. Урок начинается с сигналом (звонок) о его начале, а прекращается с сигналом

(звонком), извещающим о его окончании. Учитель не имеет права оставлять обучающихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом руководителя образовательной организации, и в перерывах между занятиями.

5.36. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только директору образовательной организации и его заместителям в целях контроля.

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

5.38. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся образовательной организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством РФ.

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

5.40. 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.

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

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

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

5.44. Режим рабочего времени всех работников образовательной организации в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами об-

разовательной организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

5.45. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательной организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательной организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников образовательной организации и регулируются в порядке, который установлен для каникулярного времени.

5.46. Недельная нагрузка педагогических работников структурных подразделений закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

Недельная нагрузка, объем которой больше или меньше часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. У воспитателей, старших воспитателей, педагогов-психологов, методистов она составляет 36 часов; у воспитателей, непосредственно осуществляющих, воспитание присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья - 25 часов в неделю; у музыкальных руководителей (работников) 24 часа в неделю; у инструкторов по физической культуре 30 часов за ставку заработной платы; у учителей-логопедов – 20 часов работы с детьми. Режим 36-часовой (25 часовой) рабочей недели каждым воспитателем обеспечивает путем одновременной работы двух воспитателей в течение 6, (5) часов в неделю для каждого воспитателя, либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни другим причинам в соответствии с графиком рабочего времени и приказа о суммированном учете рабочего времени утвержденного директором.

5.47. Рабочее время педагогических работников структурных подразделений, связанное с проведением НОД и режимных моментов в период присмотра и ухода за детьми в ДОО. Нормативные документы педагогических работников по ведению образовательного процесса в ДОО утверждается директором.

К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседание педагогического совета;
- заседание методического объединения;
- заседание ПМПк;
- групповые родительские собрания;
- общие собрания трудового коллектива.

6. Время отдыха.

6.1. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие виды времени отдыха:

- а) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- б) ежедневный (междусменный) отдых;
- в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- г) нерабочие праздничные дни;
- д) отпуска.

6.2. Работникам образовательной организации устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час или 0,5 часа. Иная продолжи-

тельность может быть установлена по соглашению сторон трудового договора и закреплена в трудовом договоре:

- директор, заместители директора по учебно-воспитательной работе, по хозяйственной части, главный бухгалтер: 12.00 – 13.00;

- заведующий структурным подразделением, методист: 12.30-13.00;

- специалист по охране труда, библиотекарь, заведующий хозяйством, секретарь, делопроизводитель, специалист по кадрам, бухгалтер, медицинская сестра, кухонный рабочий, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, грузчик, дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий: 12.00 – 13.00;

- помощник воспитателя: 13.00 – 13.30.

6.2.1. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время работников не включается.

6.2.2. Перерыв для отдыха и питания не устанавливается работникам, продолжительность ежедневной работы которых не превышает 4 часа в день.

6.2.3. Учителю, воспитателю, учителю-логопеду, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися (воспитанниками) или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Повару, вахтеру, сторожу, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, смены перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени на рабочем месте.

6.3. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

6.3.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

6.3.2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю.

6.3.3. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

6.3.4. Для работников с иным режимом работы порядок предоставления времени отдыха определяется локальным нормативным актом образовательной организации или трудовым договором.

6.4. Работникам устанавливаются нерабочие праздничные дни.

6.4.1. Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.4.2. Порядок предоставления времени отдыха при совпадении нерабочего праздничного дня и выходного дня, а также иные вопросы регулирования предоставления нерабочих праздничных дней устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

6.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.6.1. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск сроком 56 календарных дней. Как правило, отпуска предоставляются в период летних каникул. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным директором образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом до 15 декабря текущего года.

6.6.2. Работникам образовательной организации предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в соответствии с требованиями ст.128 Трудового кодекса РФ.

6.7. Учет рабочего времени организуется образовательной организацией в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника, последний своевременно (в течение первого рабочего дня) информирует администрацию и предоставляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6.8. В период организации образовательного процесса (в период урока, занятия) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительности уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

- удалять обучающихся (воспитанников) с уроков;

- курить в помещениях образовательной организации;

- отвлекать обучающихся (воспитанников) во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и прочих;

- отвлекать педагогических и руководящих работников образовательной организации в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

6.9. Педагогическим работникам структурного подразделения, работающие в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск:

- воспитатели, музыкальные руководители, инструктор по физической культуре - 56 дней;

- заведующий структурного подразделения, методист, старший воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед-56 дней.

Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным руководителем образовательной организации.

7. Поощрения за успехи в работе.

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетными грамотами.

7.2. Поощрения применяются работодателем. Представительный орган образовательной организации вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателем.

7.3. За особые трудовые заслуги работники образовательной организации представляются к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, иными ведомственными и государственными наградами, установленными для работников законодательством.

7.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива образовательной организации заносятся в трудовую книжку работника.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом образовательной организации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами образовательной организации, должностными инструкциями или трудовым договором, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель может наложить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. До наложения взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для не наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания налагаются непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено после шести месяцев, прошедших со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. Для некоторых видов нарушений трудовым законодательством могут быть установлены иные сроки привлечения к дисциплинарной ответственности.

8.4. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

8.5. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня его издания.


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

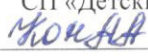
8.7. Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников образовательной организации имеет право снять взыскание до истечения полугода со дня его применения.

9. Заключительные положения.

9.1. Настоящие Правила утверждаются директором образовательной организации с учетом мнения трудового коллектива работников образовательной организации.

9.2. С Правилами должен быть ознакомлен под подпись каждый работник, поступающий на работу в образовательную организацию, до начала выполнения его трудовых обязанностей.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань

Т.А. Заушникова
Протокол № 1
Дата подписи 21.09.2018 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
СП «Детский сад № 36»

А.А. Коннова
Протокол № 1
Дата подписи 21.09.2018 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ СОШ № 6
г.о. Сызрань

С.В. Жукова
Приказ № 439 от 21.09.2018 г.
Дата подписи 21.09.2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКАХ РАБОТНИКАМ
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 6
имени Героя Советского Союза В.Н. Банцекина
городского округа Сызрань Самарской области
на 2018 – 2021 учебный год

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в целях компенсации за работу с неблагоприятными условиями труда, стимулирования работников общеобразовательной организации в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развития творческой инициативы и активности (ст. 116 ТК РФ).

1.2. Положение определяет порядок предоставления дополнительных отпусков в образовательной организации.

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

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

2. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам школы с ненормированным рабочим днем.

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

- заместитель директора по хозяйственной части;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- главный бухгалтер.

2.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ) продолжительностью 5 календарных дней.

3. Другие дополнительные оплачиваемые отпуска.

3.1. В соответствии со ст. 116 ТК РФ работникам школы предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- председателю профсоюзного комитета - 3 календарных дня;
- за работу без больничного листа в календарном году - 3 календарных дня;
- библиотекарю общеобразовательной организации – 7 календарных дней за превышение рабочего времени;
- секретарю - 3 календарных дня за превышение рабочего времени.

3.2. В соответствии со ст. 23 ФЗ-181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 г.:

- работникам-инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам структурных подразделений «Детский сад № 36», «Детский сад № 69» с ненормированным рабочим днем.

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

- завхоз;
- заведующий СП «Детский сад».

4.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ) продолжительностью 5 календарных дней.

5. Другие дополнительные оплачиваемые отпуска работникам структурных подразделений «Детский сад № 36», «Детский сад № 69» с ненормированным рабочим днем.

5.1. В соответствии со ст.116 ТК РФ следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- специалист по закупкам – 3 календарных дня.

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

6.1. Работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.117 ТК РФ) следующей продолжительности:

- поварам – 6 дней;

-старшей медицинской сестре – 12 дней (ст. 350 ТК РФ).

7. Другие дополнительные оплачиваемые отпуска работникам структурных подразделений «Детский сад № 36», «Детский сад №69».

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

-председателю профсоюзного комитета СП «Детский сад №36» - 3 календарных дня;

-заместителю председателя профсоюзного комитета СП «Детский сад № 69» - 2 календарных дня;

-членам профсоюзного комитета (по представлению председателя профсоюзного комитета) - 1 календарного дня;

-в количестве 3 календарных дней пользуются работники, не имеющие в течение года листов нетрудоспособности (ст. 116 ТК РФ);

-за общественную активность – по договоренности сторон.

7.2. В соответствии со ст. 23 ФЗ-181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 г.:

- работникам-инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

8.Дополнительные неоплачиваемые отпуска работникам образовательной организации.

8.1. Правом получения дополнительного неоплачиваемого отпуска могут пользоваться все работники в случае:

-смерть близких родственников (дети, родители) в количестве 5 календарных дней;

-вступление в брак в количестве 3 календарных дней;

-при рождении ребёнка в семье в количестве 1 календарного дня;

-работающим пенсионерам по старости 14 календарных дней в году;

-матерям, имеющим двоих или более детей до 14-ти лет в количестве 14 календарных дней.

8.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу в количестве 3 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника (родителей, детей) в количестве 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства в количестве 3 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу в количестве 3 календарных дней;
- в случае свадьбы работника, детей работника в количестве 3 календарных дней;
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ).

8.3. Общее количество дней дополнительного неоплачиваемого отпуска за календарный год не должно превышать 14 дней.

9. Порядок и условия предоставления длительного отпуска.

9.1. Длительный дополнительный отпуск сроком до 1 года предоставляется педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности с начала трудовой. Порядок исчисления непрерывного педагогического стажа регламентируется приказом Министерства образования РФ от 07.12.2000 года № 3570 «Об утверждении положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года», зарегистрированном Минюстом России 05.03.2001г., регистрационный № 2593, ст. 335 ТК РФ.

9.2. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации (п.7 Приказа Минобразования РФ от 7 декабря 2000 г. № 3570 "Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года").

9.3. Основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление работника, которое он подает администрации образовательной организации не менее чем за 1 месяц до начала отпуска. В заявлении работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска. Администрация образовательной организации обязана рассмотреть поступившее заявление и принять решение о предоставлении отпуска в течение 15 дней со дня получения заявления работника. По соглашению сторон время выхода в отпуск может быть изменено.

9.4. Предоставление длительного отпуска оформляется приказом директора образовательной организации.

9.5. На время нахождения педагогического работника в длительном отпуске директор образовательной организации вправе принять на его место другого специалиста, заключив с ним срочный трудовой договор.

9.6. При предоставлении длительного отпуска учитываются следующие обстоятельства:

- состояние здоровья работника;

- личные и семейные обстоятельства работника;
- возможности образовательного учреждения;
- необходимость осуществления образовательного процесса.

9.7. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов. Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом.

9.8. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков. Одновременно в длительном отпуске может находиться не более одного педагогического работника образовательной организации.

9.9. Продолжительность отпуска, порядок отзыва из отпуска и прекращения отпуска по собственному желанию в каждом конкретном случае определяется соглашением работника с администрацией образовательной организации. При желании прервать длительный отпуск работник заявлением предупреждает администрацию образовательной организации не менее, чем за 1 месяц. В случае замещения его должности другим работником, принятым по срочному трудовому договору, вопрос о прекращении длительного отпуска работника решается при согласии временного работника на досрочное расторжение срочного трудового договора.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации.

9.10. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом, или по согласованию с администрацией образовательной организации переносится на другой срок.

9.11. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

10. Порядок предоставления отгулов.

10.1. Отгулы предоставляются сотрудникам образовательной организации за дополнительные часы или дни работы, не предусмотренные ежедневным графиком работы.

10.2. Отгул предоставляется из расчета 1 день за 8 дополнительных часов работы в период с 01 сентября по 30 июня текущего учебного года.

10.3. Отгулы используются во время каникул. В период осенних, весенних, зимних каникул сотрудник имеет право взять подряд несколько отгулов, но не более пяти.

10.4. В отдельных случаях отгулы могут предоставляться сотруднику в качестве поощрения за особые достижения в работе.


10.5. Сотрудник должен заблаговременно проинформировать руководителя образовательной организации о датах своих отгулов.

10.6. Отгулы оплачиваются по средней заработной плате.

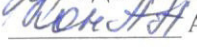
10.7. Неиспользованные отгулы не переносятся на следующий учебный год и не оплачиваются дополнительно.

10.8. Предоставление отгулов оформляется приказом директора образовательной организации.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань


Т.А. Заушникова
Протокол № 1
Дата подписи 21.09.2018 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
СШ «Детский сад № 36»


А.А. Коннова
Протокол № 1
Дата подписи 21.09.2018 г.



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ СОШ № 6
г.о. Сызрань
С.В. Жукова
Приказ № 439 от 21.09.2018 г.
Дата подписи 21.09.2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 6
имени Героя Советского Союза В.Н. Банцеккина
городского округа Сызрань Самарской области
на 2018 – 2021 учебный год

1. Общие положения.

1.1. Наставничество – это разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях.

1.2. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений педагогической деятельности. Оно призвано глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Наставник - опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

1.3. Правовой основой института наставничества в Учреждении являются Федеральный Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты Минобрнауки РФ, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогических работников, настоящее Положение, Устав Учреждения.

2. Цели и задачи наставничества.

2.1. Целью наставничества является оказание помощи впервые принятым педагогическим работникам в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- содействие успешной адаптации к организационной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, выработка сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

3. Организационные основы наставничества в школе.

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместители директора по учебно-воспитательной работе и (или) руководители методических объединений/старший воспитатель структурного подразделения, в которых организуется наставничество.

3.3. Заместители директора по учебно-воспитательной работе и (или) руководители методических объединений/старший воспитатель структурного подразделения подбирают наставника из наиболее подготовленных педагогических работников:

- обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки и коммуникативных навыков гибкостью в общении;

- имеющих богатый жизненный опыт, опыт воспитательной и методической работы, стабильные высокие показатели в педагогической деятельности;
- обладающих способностью и готовностью делиться профессиональным опытом, системным представлением о педагогической деятельности и работе школы;
- имеющих стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данной специальности и в данной образовательной организации.

3.4. Наставник может осуществлять наставничество над одним - двумя молодыми специалистами одновременно.

3.5. Кандидатуры наставников рассматриваются и согласовываются на заседаниях педагогического совета и утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

3.6. Основанием для утверждения наставника является выписка из протокола заседания методического совета.

3.7. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок один год.

3.8. Приказ об утверждении кандидатуры наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

3.9. Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников:

- педагогическими работниками, не имеющими педагогического стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
- педагогическими работниками, переведенными на другую работу, требующую расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- педагогическими работниками, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков/занятий в определенном классе/группе (по определенной тематике).

3.10. Замена наставника производится приказом руководителя образовательной организации в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу молодого специалиста или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- несовместимости наставника и молодого специалиста.

3.11. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым специалистом в период наставничества. Оценка производится в ходе промежуточного и итогового контроля.

3.12. За успешную работу наставник поощряется в соответствии с действующей в образовательной организации системой поощрения.

3.13. Наставники вправе создавать орган общественного самоуправления – совет наставников.

4. Обязанности и права наставника.

4.1. Наставник должен:

4.1.1 Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных и нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

4.1.2 Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

4.1.3 Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста. Его отношение к проведению уроков/занятий, коллективу образовательной организации, учащимся и их родителям, увлечения, круг досугового общения;

4.1.4 Знакомить молодого специалиста с традициями и корпоративными правилами образовательной организации;

4.1.5 Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

4.1.6 Проводить необходимое обучение контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

4.1.7 Давать конкретные задания; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

4.1.8 Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

4.1.9 Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применению мер воспитательного либо дисциплинарного воздействия;

4.1.10 Вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического совета о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

4.1.11 Анализировать процесс профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с рекомендациями и предложениями к дальнейшей работе молодого специалиста.

4.1.12 Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в Учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектив, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

4.2. Наставник имеет право:

4.2.1 С согласия руководителя подключать других сотрудников образовательной организации для дополнительного обучения молодого специалиста;

4.2.2 Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

5. Обязанности и права молодого специалиста.

5.1. В период наставничества молодой специалист обязан:

5.1.1 Изучать Федеральный закон №273 от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», локальные нормативные акты, регламентирующие деятельность по занимаемой им должности;

5.1.2 Выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

5.1.3 Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

5.1.4 Правильно строить свои взаимоотношения с наставником, учиться у него передовым методам и формам работы;

5.1.5 Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень;

5.1.6 Периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем образовательной организации.

5.2. Молодой специалист имеет право:

5.2.1 Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

5.2.2 Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;

5.2.3 Повышать свою квалификацию вне рамок наставничества.

6. Руководство работой наставника.

6.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагаются на заместителя директора по УВР образовательной организации.

6.1.1 Заместитель директора по УВР/старший воспитатель обязан:

- представить молодого специалиста педагогическим работникам образовательной организации, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

- создавать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и наставника;

- посещать отдельные уроки/занятия и внеклассные мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;

- организовывать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;

- изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества;

- определять меры поощрения наставников;

- рассматривать на заседании методического совета планы работы наставников;

- проводить инструктажи наставников и молодых специалистов;

- обеспечивать возможность осуществления наставниками своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;

- осуществлять систематический контроль работы наставников;

- заслушивать и утверждать на заседаниях методического совета отчеты молодого специалиста и наставника.

7. Документы, регламентирующие наставничество.

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества;
- планы работы педагогического и методического советов
- протоколы заседаний педагогического и методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- план профессионального становления молодого специалиста;
- дневник работы наставника.

8. Организационные основы наставничества в структурном подразделении (ДОО).

8.1. Дошкольное наставничество оформляется приказом заведующего на основании решения педагогического совета.

8.2. Руководство деятельностью наставников в масштабе ДОО осуществляет старший воспитатель.

8.3. Старший воспитатель подбирает кандидатуру наставника из числа наиболее опытных педагогических работников, имеющих системное представление о педагогической деятельности, стабильно высокие показатели в области обучения, воспитания и развития воспитанников, опыт методической работы, способность и готовность делиться профессиональным опытом; обладающих гибкостью и деликатностью в общении; имеющих стаж педагогической деятельности не менее десяти лет, в том числе не менее пяти лет по предмету наставничества.

8.4. Наставник может иметь одновременно не более двух молодых специалистов. Как правило, опытный педагог назначается наставником на срок не менее одного года.

8.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседании педагогического совета, согласовываются со старшим воспитателем, утверждаются на заседании педагогического совета. На основании решения педагогического совета издается приказ заведующим об организации наставничества.

8.6. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с начала трудовой педагогической деятельности молодого специалиста.

8.7. Замена наставника производится приказом заведующего в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу молодого специалиста или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и молодого специалиста.

8.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является повышение качества выполнения задач молодым специалистом в период наставничества. Оценку эффективности работы наставника осуществляет педагогический совет дошкольного учреждения.

9. Обязанности наставника.

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

- вводить молодого специалиста в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогическому работнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- контролировать и оценивать проведение молодым специалистом учебных занятий и внеурочных мероприятий;

- изучать профессиональные и нравственные качества молодого специалиста, его увлечения, наклонности, круг досугового общения, его отношение к педагогической деятельности, дошкольному коллективу, воспитанниками, их родителям (законным представителям);

- разрабатывать совместно с молодым специалистом индивидуальный план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального и нравственного развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;

- контролировать выполнение индивидуального плана профессионального становления молодого специалиста;

- привлекать молодого специалиста к участию в общественной жизни педагогического коллектива, содействовать развитию общекультурной и профессиональной компетентности;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

10. Права наставника.

- в случае надобности и с согласия старшего воспитателя подключать к работе с молодым специалистом других педагогических работников детского сада;

- получать вознаграждение за наставничество в рамках стимулирующей части фонда оплаты труда.

11. Обязанности молодого специалиста.

В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативно-правовые акты, определяющие требования к организации образовательного процесса в школе, к его результатам, должностные обязанности педагога, требования охраны труда и техники безопасности, права и обязанности обучающихся и их родителей (законных представителей);

- выполнять индивидуальный план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального педагогического мастерства, овладевать практическими навыками в области обучения, воспитания и развития воспитанников;

- использовать все возможности системы образования для своего профессионального развития: посещать открытые занятия (в т.ч. в рамках аттестационных испытаний), конкурсы профессионального мастерства,

заседания методических объединений, обучаться на курсах повышения квалификации, участвовать в работе проблемных семинаров, вебинаров, конференций, круглых столов и т.д.

- правильно выстраивать свои взаимоотношения с наставником, коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

12. Права молодого специалиста

- вносить на рассмотрение администрации детского сада предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку работы молодого специалиста, давать по ним разъяснения;
- посещать организации социальных партнеров по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать квалификацию в организациях системы повышения квалификации;
- защищать свои интересы в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;

13. Руководство работой наставника

13.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на старшего воспитателя.

13.2. Старший воспитатель обязан:


- представить назначенного молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для наставничества;
- оказывать организационную, методическую помощь в развитии системы дошкольного наставничества;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт дошкольного наставничества;
- определять меры поощрения наставников.

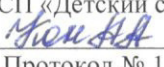
13.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несет старший воспитатель.

14. Документы, регламентирующие дошкольное наставничество.

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
 - приказ заведующего об организации наставничества;
 - планы работы педагогического совета, протоколы заседаний педагогического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
 - методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.
- план работы по наставничеству профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань

Т.А. Заушникова
Протокол № 1
Дата подписи 21.09.2018 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
СП «Детский сад № 36»

А.А. Коннова
Протокол № 1
Дата подписи 21.09.2018 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ СОШ № 6
г.о. Сызрань

С.В. Жукова
Приказ № 439 от 21.09.2018 г.
Дата подписи 21.09.2018 г.



Положение
об оплате труда и порядке установления доплат
и надбавок к должностным окладам работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 6
имени Героя Советского Союза В.Н. Банцекина
городского округа Сызрань Самарской области
на 2018 – 2021 учебный год

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Трудовым Кодексом РФ, Типовым положением об общеобразовательном учреждении, Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях», постановление Правительства Самарской области от 15.01.2018 № 9 «О внесении изменений в постановление правительства Самарской области от 10.09.2008 «Об оплате труда работников дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования», Постановление № 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 нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)», постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006г. с изменениями и дополнениями, № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от единой Тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», постановление Правительства Самарской области от 08.12.2017 № 798 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы», постановление Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 93 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», распоряжения Министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 № 486 «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», №29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказа

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», уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6 имени Героя Советского Союза В.Н. Банцекина городского округа Сызрань Самарской области (в дальнейшем – Учреждения).

1.2. Настоящее Положение регулирует оплату труда работников Учреждения, устанавливает порядок исчисления заработной платы работников Учреждения (далее - работников), определяет особенности оплаты, виды и размеры доплат и надбавок, порядок и условия их выплаты.

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

2. Фонд оплаты труда Учреждения

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из фонда оплаты труда: работников школы и работников структурных подразделений, расположенных по адресам ул. Интернациональная, д.141., ул. Интернациональная, д.141 А, пер. Молодежный, д. 10.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников школы.

2.2.1. Формирование фонда оплаты труда работников образовательных учреждений, осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) в образовательных учреждениях .

2.2.2. Расчет фонда оплаты труда работников Учреждения (школы) осуществляется по формуле

$$\text{ФОТ} = N \times D \times H$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников образовательного учреждения,
N – норматив бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника), рассчитанный в соответствии с методикой расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденной Правительством Самарской области;

D – соотношение фонда оплаты труда работников образовательного учреждения и норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника),установленное методикой расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденной Правительством Самарской области;

H – количество обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении.

2.2.3. Фонд оплаты труда работников школы включает в себя заработную плату административно-управленческого персонала, педагогических

работников, осуществляющих образовательный процесс. Учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала.

2.2.4. Фонд оплаты труда работников школы состоит из:

- базовой части в размере 79,46% от фонда оплаты труда работников, которая включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в размере 59,97% от базового фонда;

- фонд оплаты труда прочего персонала в размере 19,49% от базового фонда;
 - специальный фонд оплаты труда в размере 23% от базового фонда, который включает:

- проверку тетрадей и письменных работ, заведование кабинетами, мастерскими, спортивными залами, консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

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

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

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

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

- стимулирующей части в размере 20,54% от фонда оплаты труда работников, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе директору Учреждения в размере 3% от стимулирующего фонда, доплаты педагогическим работникам не менее 64,25% доплаты АХЧ и МОП не более 32,75%.

2.3. Формирование фонда оплаты труда работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования.

2.3.1 Фонд оплаты труда работников структурного подразделения включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала и состоит из базовой части и стимулирующей части.

- базовая часть фонда оплаты труда составляет 71,7% от ФОТ работников структурного подразделения.

В состав базовой части заработной платы включается оплата труда работников с учетом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных), повышение

должностных окладов на 20% педагогическим работникам за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии, нарушения физического развития разной степени, туберкулезную интоксикацию и т.п.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет 28,3% от ФОТ работников структурного подразделения. К стимулирующим выплатам относятся:

- доплата директору Учреждения в размере 3% от стимулирующего фонда;
- доплата заведующему структурного подразделения в размере 5% от стимулирующего фонда, доплаты работникам структурного подразделения 87% от стимулирующего фонда, а именно:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии – 24%;

- ежемесячная надбавка за выслугу лет -13%; в том числе при выслуге от 3 до 10 лет -10 % от оклада, при выслуге свыше 10 лет 15 % от оклада;

- 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 – 13%;

- выплаты воспитателям и медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения – 25%;

- выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников – 25%.

2.4. Экономия по фонду оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

2.5. Заработная плата работников устанавливается в трудовом договоре с ними в соответствии с настоящим Положением, штатным расписанием Учреждения.

2.6. Заработная плата работников Учреждения не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

2.7. Выплаты за счет специального и стимулирующего фонда, экономии фонда оплаты труда, установленные настоящим Положением, выплачиваются одновременно с заработной платой.

2.8. Ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается в размере 100 руб. 00 коп.

2.9. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается педагогическим работникам учреждения, на которых приказом по учреждению возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе:

в классах наполняемостью 25 человек или более в размере 2015 рублей.;

в классах наполняемостью менее 25 человек размер выплаты уменьшается пропорционально количеству обучающихся.

2.10. Указанные в настоящем Положении выплаты (кроме материальной помощи и социальных пособий) выплачиваются пропорционально отработанному за месяц времени. Указанные выплаты не выплачиваются за периоды: временной нетрудоспособности (за исключением соответствующего пособия), отпусков без сохранения заработной платы, оплачиваемых отпусков, повышения квалификации и другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

2.11. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением (кроме материальной помощи и социальных пособий), учитываются при расчете средней заработной платы.

2.12. При установлении доплат и надбавок, а также определения их размера учитываются качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

2.13. В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

3. Установление и выплата заработной платы работников школы.

3.1. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле, установленной в п. 4 Методики формирования и распределения фонда оплаты труда:

$$\text{ЗПп} = \text{Сч} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times 4,2 \times \text{Кгр} \times \text{Ккв} \times \text{Кзн} + \text{Д} + \text{Сп},$$

где ЗПп – тарифная заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в соответствии с учебным планом,

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час,

Н – количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января,

Уп – количество часов обучения по предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе,

4,2 – среднее количество недель в месяце,

Кгр – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (английский язык, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 – если класс не делится на группы,

2 – если класс делится на группы,

Ккв – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для педагогов, имеющих высшую категорию,

1,1 – для педагогов, имеющих первую категорию,

1,05 – для педагогов, имеющих вторую категорию,

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации,

полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук,

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

Д – компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда,

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

3.2. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, и утверждается приказом директора Учреждения, по формуле

$$Сч = \text{ФОТпед} \times 245 / (\sum a_i b_i) \times 365,$$

где Сч – средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника,

ФОТпед – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом,

$(\sum a_i b_i)$ – сумма ученикочасов по учебному плану,

a_i – количество учащихся в классе,

b_i – количество часов за год по учебному плану в классе на одного обучающегося,

i – переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ... 11-й классы,

245 – количество дней в учебном году,

365 – количество дней в году.

Средняя расчетная единица за один час педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается для:

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-х классах;

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 2-х - 4-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 5-9-х классах;

среднего (полного) общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 10-11 классах.

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

$$ЗПр = ЗПсрКрКквКзн + Ср,$$

где ЗПр – заработная плата руководителя Учреждения,

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном Учреждении, за январь и за сентябрь,

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

- 1-я группа – 1,8
- 2-я группа – 1,4
- 3-я группа – 1,2
- 4-я группа – 1,1

Ккв – коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя Учреждения, который устанавливается в следующих размерах:

- 1,1 – для руководителя, имеющего высшую категорию,
- 1 – для руководителя, имеющего первую категорию.

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

- 1,2 – за ученую степень доктора наук,
- 1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации – устанавливается по одному основанию по выбору работника,

1,2 – коэффициент, учитывающий эффективность (качество) работы руководителя, качество обучения и воспитания в Учреждении – устанавливается по представлению государственного органа управления образованием. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

Ср – величина стимулирующих выплат руководителю Учреждения.

3.4. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливается директором Учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год в январе и в сентябре по формуле, установленной в п. 7 Методики формирования и распределения фонда оплаты труда:

$$ЗПр = ЗПср \cdot Кр \cdot Ккв \cdot Кзн,$$

где ЗПр – заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения,

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в Учреждении, за январь и за сентябрь,

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

- 1-я группа – 1,5
- 2-я группа – 1,3
- 3-я группа – 1,1
- 4-я группа – 1,0

Ккв – коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

- 1,1 – для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию,
- 1 – для заместителей руководителя, имеющих первую категорию,

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для заместителей руководителя за ученую степень доктора наук,

1,1 - для заместителей руководителя за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации – устанавливается по одному основанию по выбору работника.

3.5. Средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, для целей расчета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера школы рассчитывается два раза в год за январь и за сентябрь.

3.6. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей ГБОУ устанавливается приказом руководителя Западного управления министерства образования и науки Самарской области.

3.7. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора, заключенного в установленном порядке, и штатного расписания Учреждения с учетом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных).

3.8. Стимулирующие выплаты работникам школы устанавливаются в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу Учреждения (школы) и выплачиваются ежемесячно.

3.9. Выплаты из специального фонда устанавливаются работникам школы в соответствии с Положением о распределении специального фонда оплаты труда работников Учреждения.

4. Установление и выплата заработной платы работников структурных подразделений.

4.1. Заработная плата работника структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования, - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы состоит из:

- базового должностного оклада (далее-базового оклада),
- компенсационных выплат (доплат и надбавок, в том числе за работу в условиях, отличных от нормальных);

К компенсационным выплатам относятся:

доплата за работу в ночное время;

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;

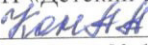
доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

- стимулирующих выплат (доплат и надбавок), премий и иных поощрительных выплат.

4.2. Установленные работнику доплаты исчисляются в суммовом выражении. Надбавки, премии и иные поощрительные выплаты исчисляются в суммовом выражении

4.3. Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения устанавливаются в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения Учреждения и выплачиваются ежемесячно.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань

Т.А. Заушникова
Протокол № 1
Дата подписи 21.09.2018 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
СП «Детский сад № 36»

А.А. Коннова
Протокол № 1
Дата подписи 21.09.2018 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ СОШ № 6
г.о. Сызрань

С.В. Жукова
Приказ № 439 от 21.09.2018 г.
Дата подписи 21.09.2018 г.



Положение о премировании работников

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 6
имени Героя Советского Союза В.Н. Банцеккина
городского округа Сызрань Самарской области
на 2018 – 2021 учебный год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с ТК и НК РФ, иным нормативным правовым актам и устанавливает порядок и условия премирования работников ГБОУ СОШ № 6 г.о Сызрань (далее – Учреждение).

1.2. Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников и обеспечения мотивации их труда в качественном проведении, обеспечении и развитии образовательного процесса, повышении эффективности выполнения плановых заданий, добросовестном и ответственном отношении к труду, стимулирования роста профессионального мастерства, развития творческой инициативы, повышении результативности трудовой деятельности.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников всех категорий, состоящих в списочном составе, занятых на основном месте, а также выполняющих обязанности по совместительству.

1.4. Премирование работников по результатам выполнения ими работ – право предприятия, но не его обязанность. Размер премий сотрудников зависит от объемов и качества, выполняемых сотрудниками работ, а также общего финансового состояния Учреждения и ряда других факторов, способных повлиять на размер и факт начисления премий.

1.5. Положение и изменения к настоящему Положению принимаются на общем собрании трудового коллектива Учреждения, утверждается директором Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

1.6. Выплаты предусмотренные настоящим Положением учитываются при расчете средней заработной платы и включаются в расходы на оплату труда.

2. Порядок назначения и выплаты премии

2.1. Премирование работников Учреждения проводится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие или год. Премирование работников по итогам месяца не влияет на принятие решения о премировании тех же работников по итогам работы за квартал или год.

2.2. Предложение о виде и размере премирования вносит руководитель Учреждения, а по структурному подразделению – заведующий структурного подразделения.

2.3. Внесенное предложение о премировании согласовывается с председателем профсоюзного комитета, и руководителем Учреждения.

2.4. Решение о виде и размере премирования работников оформляется приказом руководителя Учреждения.

2.5. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка Учреждения, пожарной и технической безопасности, четкое и своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;

- качественное и своевременное выполнение плановых заданий и мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся и воспитанников;
- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов;
- объективность и достоверность предоставляемой информации;
- личный трудовой вклад в достижение целей и решение задач Учреждения по итогам месяца, квартала, полугодия и года.

2.6. Премия не выплачивается либо размер премии может быть снижен в случае:

- нарушения режима работы Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, Устава, коллективного договора или иных локально-нормативных актов Учреждения;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- нарушение сроков или объемов выполнения работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- наличие обоснованных претензий и жалоб к работнику, нареканий и взысканий;
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей Учреждения, упушения и искажения в отчетности;
- совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения;
- непрерывный период работы в Учреждении составляет менее 1 месяца;
- увольнение по собственному желанию.

2.7. Решение о премировании может быть принято в отношении всего коллектива, в том числе и внешних совместителей, а так же в отношении отдельных работников. Премирование работника по основной должности не влияет на принятие решения о его премировании по внутреннему совместительству.

2.8. Премии могут носить единовременный и постоянный характер.

2.9. Выплата премий производится в дни выплаты заработной платы как за первую, так и за вторую половину месяца, установленные коллективным договором.

3. Показатели премирования (виды премий)

3.1. Материальное стимулирование может быть выражено в виде:

- доплат за выполнение объемных показателей, сложность, напряженность и высокое качество работ
- поощрительных выплат разового характера.

3.2. Доплаты за выполнение объемных показателей, сложность, напряженность и высокое качество работ могут быть назначены:

- за выполнение работниками отдельного объема работ, определенного приказом руководителя, не входящего в должностные обязанности;

- за выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника;

- за высокие показатели в работе Учреждения в целом или отдельно взятого работника (высокая успеваемость обучающихся, своевременное и качественное внесение данных в различные информационные системы, официальный сайт bus.gov.ru, официальный сайт Учреждения и т.п.) конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда, разработка и реализация инициативных управленческих решений);

- систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания;

- оказание помощи в работе с молодыми специалистами;

- привлечение благотворительной помощи от юридических и физических лиц;

- за увеличение объема выполняемой работы;

- новаторство в труде, освоение новой техники и технологий;

- заведующему структурного подразделения за высокое качество руководства структурным подразделением;

- методисту за высокие достижения организационно-методической работы;

- делопроизводителю, секретарю руководителя за своевременную и качественную организацию работы в информационных системах;

- заместителю директора по АХЧ, завхозу за высокое качество выполнения работы по обеспечению безопасности обучающихся, воспитанников, сотрудников учреждения;

- инструктору по физической культуре за высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;

- педагогическим работникам за качественную организацию среды структурного подразделения: своевременная работа с сайтом педагога, наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения на разных уровнях;

3.3. Поощрительные выплаты разового характера выплачиваются за счет имеющейся экономии и могут быть назначены в следующих случаях:

а) к праздничным и юбилейным датам (согласно Письму Комиссии по государственным наградам при президенте РФ от 29.12.1993 г. № А 24-16 юбилейными датами принято считать – 50,55, 60,65;

б) по итогам работы за год.

4. Порядок расчета и утверждения премии

4.1. Источником выплаты премии является сложившаяся на конец месяца, квартала, полугодия, года экономия фонда оплаты труда после уплаты всех текущих обязательств Учреждения по заработной плате перед работниками Учреждения.

Работникам ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань может быть выплачена премия за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда фиксированной суммой независимо от фактически отработанного времени

4.2. Премияльный фонд рассчитывается отдельно для работников школы и работников структурного подразделения. Премияльный фонд школы является единым для всех работников школы, равно как и премияльный фонд структурного подразделения является единым для всех работников структурного подразделения.

4.4. Доплаты и надбавки стимулирующего характера, перечисленные в п. 3.2., выплачивается фиксированной суммой независимо от фактически отработанного времени.

4.5. Для расчета доплат и надбавок, перечисленных в п. 3.2., устанавливаются следующие размеры:

4.5.1	Показатель премирования	Размер доплат в рублях
4.5.2	за выполнение работниками отдельного объема работ, определенного приказом руководителя, не входящего в должностные обязанности;	до 15 000,00
4.5.3	за выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника;	до 10 000,00
4.5.4	систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания;	до 20 000,0 0
4.5.5	оказание помощи в работе с молодыми специалистами;	до 5 000,00
4.5.6	за высокие достижения и показатели в работе Учреждения в целом или отдельно взятого работника (высокая успеваемость учащихся, своевременное и качественное внесение данных в различные информационные системы, официальный сайт bus.gov.ru, официальный сайт Учреждения и т.п.), за конструктивное инициативное, творческое, применение в работе современных форм и методов организации труда, разработка и реализация инициативных управленческих решений;	до 15 000,0 0 до 10000,00
4.5.7	привлечение благотворительной помощи от юридических и физических лиц;	до 5 000,00
4.5.8	за увеличение объема выполняемой работы;	до 15 000,0 0
4.5.9	новаторство в труде, освоение новой техники и технологий;	до 5 000,00
4.5.10	заведующему структурного подразделения за	до 10000,00


	высокое качество руководства структурным подразделением ;	
4.5.11	методисту за высокие достижения организационно-методической работы;	до 7000,00
4.5.12	делопроизводителю, секретарю руководителя за своевременную и качественную организацию работы в информационных системах;	до 5000,00
4.5.13	заместителю директора по АХЧ, завхозу за высокое качество выполнения работы по обеспечению безопасности обучающихся , воспитанников, сотрудников структурного подразделения ;	до 10000,00
4.5.14	инструктору по физической культуре за высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;	до 5000,00
4.5.15	педагогическим работникам за качественную организацию среды структурного подразделения: своевременная работа с сайтом педагога, наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения на разных уровнях ;	до 5000,00
4.5.16	сотрудникам учреждения за участие в общественных мероприятиях по линия профсоюза	до 3000,00


4.6. Поощрительные выплаты разового характера, перечисленные в п. 3.3. начисляются фиксированной суммой независимо от фактически отработанного времени и носят единовременный характер.

4.7. Для расчета премий, перечисленных в п. 3.3., устанавливаются следующие размеры:

Показатели премирования	Размер премии в рублях
а) к юбилейным датам;	2000,00
б) по итогам работы за год;	до 30 000,00

4.8. Конкретный размер премий, их характер устанавливается приказом руководителя с согласованием с председателем профсоюзного комитета.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань

Г.А. Заушникова
Протокол № 1
Дата подписи 21.09.2018 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
СП «Детский сад № 36»

А.А. Коннова
Протокол № 1
Дата подписи 21.09.2018 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ СОШ № 6
г.о. Сызрань

С.В. Жукова
Приказ № 439 от 21.09.2018 г.
Дата подписи 21.09.2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределения специального фонда оплаты труда
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 6
имени Героя Советского Союза В.Н. Банцекина
городского округа Сызрань Самарской области
на 2018 – 2021 учебный год**

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Трудовым Кодексом РФ, Типовым положением об общеобразовательном учреждении, Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета», постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №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 нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)», постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006г. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от единой Тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», Положения об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам и уставом государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 6 имени Героя Советского Союза В.Н. Банцекина городского округа Сызрань Самарской области (в дальнейшем – Учреждения).

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

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

2. Специальный фонд оплаты труда Учреждения.

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

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

- а) доплаты педагогам за проверку тетрадей и письменных работ;
- б) доплаты педагогам за заведование кабинетами, мастерскими, спортивными залами;
- в) другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- г) выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- д) выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;
- е) выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;
- ж) компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

2.3 Специальный фонд оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования отдельно не выделяется и включается в состав базовой части фонда оплаты труда.

2.4 Доплаты и надбавки могут быть установлены как основным работникам, так и работающему по совместительству (внешнему и внутреннему).

3. Порядок начисления и размеры доплат и надбавок к должностным окладам из специального фонда оплаты труда

3.1 Доплата педагогам за проверку тетрадей и письменных работ.

3.1.1 При определении размера доплаты педагогам за проверку тетрадей и письменных работ учитывается периодичность и объем данной проверки.

Устанавливается следующий размер указанной доплаты:

- для учителей начальных классов – 8 % от начисленной заработной платы за часы по начальной школе (без учета внеурочной деятельности) ;
- для учителей русского языка и литературы – до 10 % от начисленной заработной платы (без учета внеурочной деятельности) ;
- для учителей математики – до 10 % от начисленной заработной платы (без учета внеурочной деятельности);
- учителям химии, биологии, физики, географии, иностранного языка – до 5 % от начисленной заработной платы (без учета внеурочной деятельности);
- учителям географии, истории, обществознания – до 3 % от начисленной заработной платы (без учета внеурочной деятельности);

3.2 Доплата педагогам за заведование кабинетами, мастерскими, спортивными залами.

Доплату за заведование кабинетами установить в размере 300 рублей.

3.3 Другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников.

3.3.1 Данные доплаты и надбавки, а так же их размеры в твердой сумме выплачиваются ежемесячно на основании анализа работы сотрудников,

устанавливаются приказом директора Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.4 Доплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам устанавливаются на основании тарификации педагогических работников в размере:

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы.

Указанные доплаты не распространяются на учебные часы с обучающимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям. Расчет производится исходя из базовой части оплаты труда педагогического работника с учетом доплат, определяемых повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников.

3.5 Доплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников устанавливаются на основании аттестационных листов на период, в них указанный, в размере:

1,2 – для педагогов, имеющих высшую категорию;

1,1 – для педагогов, имеющих первую категорию;

1,05 – для педагогов, имеющих вторую категорию.

Расчет производится исходя из базовой части оплаты труда педагогического работника.

3.6 Компенсационные надбавки работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем:

- сторожу за работу в ночное время (за каждый час работы в период с 22.00 часов до 6.00 часов утра) – 35% должностного оклада работника;

- уборщику служебных помещений (за уборку туалетов, разведение хлорки) – 10% должностного оклада работника;

- медсестре за работу с хлоркой – 12% должностного оклада работника;

- поварам за работу у горячих плит – 12% должностного оклада работника;

- поварам за работу связанную с разделкой, обрезкой мяса и чисткой лука – 10 % должностного оклада работника;

- машинисту по стирке и ремонту одежды за работу с моющими и дезинфицирующими средствами – 12% должностного оклада работника;

- кухонным работникам и помощникам воспитателя за работу с моющими и дезинфицирующими средствами – 10 % должностного оклада работника;

- учителю химии (за работу с вредными веществами) – 6% от учебной нагрузки по предмету;

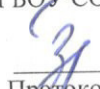
- учителю информатики (за работу с компьютерами) – 8% от учебной нагрузки по предмету;

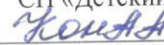
- доплата должностного оклада работника до МРОТ в соответствии со штатным расписанием;

- пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем согласно действующему законодательству.

3.7 Доплаты и надбавки, перечисленные в п. 3.1 – 3.2; 3.5 – 3.8 устанавливаются 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября с учетом количества учащихся на указанные даты, и утверждаются приказом директора Учреждения. Расчет производится пропорционально отработанному времени.

3.8 Доплаты, указанные в п. 3.4, рассчитываются пропорционально отработанному времени. В случае несистематического и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань

Т.А. Заушникова
Протокол № 1
Дата подписи 21.09.2018 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань
СП «Детский сад № 36»

А.А. Коннова
Протокол № 1
Дата подписи 21.09.2018 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ СОШ № 6
г.о. Сызрань

С.В. Жукова
Приказ № 439 от 21.09.2018 г.
Дата подписи 21.09.2018 г.


ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке распределения стимулирующих выплат работникам
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 6
имени Героя Советского Союза В.Н. Банцеккина
городского округа Сызрань Самарской области
на 2018 – 2021 учебный год**

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии с Конституцией РФ, Законом РФ «Об образовании», Трудовым Кодексом РФ, Типовым положением об общеобразовательном учреждении, Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета», постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №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 нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)», постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006г. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от единой Тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», приказа министерства образования и науки Самарской области от 19. 02. 2009г. №29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказа 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 19.02.2009 года №28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

подведомственных министерству образования и науки самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6 имени Героя Советского Союза В.Н. Банцекина городского округа Сызрань Самарской области (в дальнейшем – Учреждения).

1.2 Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу Учреждения (школы) и педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения Учреждения.

1.3 Настоящее Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников в качестве выполнения должностных обязанностей.

1.4. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения, за исключением руководителя, устанавливаются на основе критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

1.5 Виды, порядок, размер и условия установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения, а так же периодичность их установления утверждаются учредителем в лице Западного управления Министерства образования и науки Самарской области.

1.6 Размер и структура стимулирующего фонда оплаты труда устанавливаются Положением об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам Учреждения.

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

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Сроки предоставления информации о показателях деятельности работников.

2.1.1 .Стимулирующие выплаты работникам ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань устанавливаются два раза в год на 01.09. и 01.01. в соответствии с критериями оценки деятельности.

2.1.2. Работники предоставляют заместителям директора ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности в срок до 20 числа отчетного месяца.

2.1.3. Заместители директора ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань представляют аналитические материалы по деятельности педагогических работников,

административно-управленческого и обслуживающего персонала директору ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань в срок до 23 числа отчетного месяца.

2.1.4. Директор ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань анализирует представленные аналитические материалы деятельности работников и заместителей директора по УВР Учреждения и создает проект приказа о назначении стимулирующих выплат, который направляет на рассмотрение управляющему совету в срок до 25 числа отчетного месяца.

2.1.5. Управляющий совет рассматривает представленные материалы в срок до 29 числа отчетного месяца и направляет их директору ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань.

2.1.6. Директор ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань по согласованию с управляющим советом издаёт приказ о назначении стимулирующих выплат в срок до 29 числа отчетного месяца.

2.1.7. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань.

2.2 Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6-ти месяцев;
- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка Учреждения, пожарной и технической безопасности, четкое и своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное и своевременное выполнение плановых заданий и мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма учащихся и воспитанников;
- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.3 Условия снижения или отмены стимулирующих выплат.

- нарушения режима работы Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, Устава, коллективного договора или иных локально-нормативных актов Учреждения;
- совершение прогула без уважительной причины;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- нарушение сроков или объемов выполнения работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- наличие обоснованных претензий и жалоб к работнику, нареканий и взысканий;
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей Учреждения, упущения и искажения в отчетности;
- совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения;

- непрерывный период работы в Учреждении менее 6 месяцев;

2.3.1 Снижение или отмена стимулирующих выплат оформляется приказом директора Учреждения.

2.4 Стимулирующие выплаты работникам Учреждения начисляются пропорционально отработанному времени.

2.5 Установленные настоящим положением выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

2.6 Стимулирующие выплаты работникам выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы за 2 половину истекшего месяца.

3. Порядок установления стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу Учреждения (школы)

3.1 Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала Учреждения (школы) включает в себя надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты).

3.2 Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), установлены настоящим Положением с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

3.3 Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), установлены настоящим Положением в баллах.

3.4 Стоимость одного балла рассчитывается по формуле:

$$Сб = Скр / \sum б,$$

где Сб – Стоимость одного балла;

Скр – сумма стимулирующей части фонда оплаты труда данной категории работников;

$\sum б$ – сумма баллов всех критериев по всем работникам данной категории.

3.5 Стоимость одного балла утверждается приказом директора Учреждения.

3.6 Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Работники сельского хозяйства», Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Медицинские и фармацевтические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Работники печатных средств массовой информации», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

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

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

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

Критерии и показатели качества труда работников школы

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов	
Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих обучающихся		1
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению по данному предмету		1
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации		1
	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации		1

	Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся по результатам административных к/работ, мониторингов и т.д.).		1
	Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п.: школьный уровень - 0,5 баллов, окружной уровень – 1балл, региональный – 2 балла, российский и международный – 3 балла		3
	Результаты участия педагога (призер, лауреат, победитель) в различных конкурсах профессионального мастерства: окружной уровень – 2 балла, региональный – 4 баллов, российский – 6 баллов, международный – 8 баллов		8
	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроке.		1
	Пропуски обучающимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа		1
	Участие педагога в проверке ГИА (ВПР,РКР) и членства в жюри: проверка ОГЭ- 1 балл, проверка ЕГЭ- 2 балла, член окружного жюри – 1 балл, регионального жюри – 2 балла, Российского жюри – 4 балла, ВПР, РКР – 2 балла		12
	Количество обучающихся, ставших победителями или призёрами Всероссийской предметной олимпиады: наличие на уровне школы – 0,5 балла; 2 и более человек на школьном уровне – 1 балл, на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 2 и более человек на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 3 балла; 2 и более человек на уровне области – 4 балла; наличие на всероссийском или международном уровнях – 5 баллов; 2 и более человек на всероссийском или международном уровнях – 8 баллов		8
	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта в профессиональном сообществе – 1 балл в интернет-изданиях, 3 балла – печатные издания		3
		41 балл	
результаты деятельности	Участие обучающихся в олимпиадах по предмету, организованных на бесплатной основе (кол-во победителей и призеров * 1,0 , при максимальном значении - 3 балла)		3
Позитивные внеурочной обучающиеся	Количество обучающихся, ставших победителями или призёрами, конференций (на бесплатной основе): наличие на уровне школы – 0,5 балла; 2 и более человек на школьном уровне – 1 балл, на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 2 и более человек на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 3 балла; 2 и более человек на уровне области – 4 балла; наличие на всероссийском или международном уровнях – 5 баллов; 2 и более человек на всероссийском или международном уровнях – 8 баллов		8

	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей, организованных на бесплатной основе: наличие на муниципальном уровне (г. Сызрань) – 0,5 балла; 2 и более на муниципальном уровне (г. Сызрань) – 1 балл, наличие на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; 2 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2,5 балла; 2 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 4 балла; 2 и более на всероссийском уровне – 5 баллов		5
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника: окр.- 1 б., обл. -2 балл, рос.- 3 балла.		3
	Наличие публикаций, работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках: округ - 1 балл, область -2 балла, российский уровень - 3 балла.		3
		22 балла	
Позитивные результаты организационно- воспитательной деятельности учителя	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) в течение учебного года.		1
	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях в течение учебного года		1
	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций		1
	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 75%)		2
	Снижение количества (отсутствие) обучающихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего		1
	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины		1
	Сохранение (увеличение) числа обучающихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года		1
	Качественная и регулярная воспитательная работа с обучающимися: - участие обучающихся в общешкольных мероприятиях (1балл) - проведение тематических воспитательных мероприятий (1 балл) - ведение воспитательной работы с родителями (1балл)		3
	Выполнение обучающимися требований к внешнему виду (наличие второй обуви и формы) более 90% обучающихся		1
	Отсутствие травматизма среди обучающихся класса во время образовательного процесса – 1 балл		1
	Отсутствие протоколов, составленных ГИБДД, ЛОВД, МВД за нарушения различного рода обучающимися		1

	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учителя, класса: <ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; • на уровне области – 2 балл; • на федеральном уровне – 4 балла 		7
	Сохранность школьного имущества, уменьшение списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		1
		22 балла	
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени		1
	Деятельность педагога в составе творческих, рабочих, инициативных групп		1
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени		1
	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса.		1
		4 балла	
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие (наличие) замечаний по ведению документации, в том числе и электронной в системе АСУ РСО: отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – (-3 баллов)		0
	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики педагогических работников: отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – (-3 балла)		0
	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил внутреннего трудового распорядка: отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – (-3 балла)		0
	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил техники безопасности: отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – (-2 балла)		0
		0 баллов	
	Итого:	89 баллов	
№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов	
<u>Заместители директора по учебно-воспитательной работе</u>			
1. Эффективность процесса обучения			
1.1	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости (в сравнении с годом,		1

	предшествующим отчетному) – 1 балл		
1.2	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах на уровне начального общего образования – 1 балл		1
1.3	Доля выпускников на уровне основного общего образования, получивших аттестаты с отличием: наличие – 1 балл; более 3-х выпускников – 2 балла		2
1.4	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, получивших аттестаты о среднем общем образовании с отличием: наличие – 1 балл; более 3-х выпускников - 2 балла		2
1.5	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по математике не ниже минимального, от общего числа выпускников – 1 балл		1
1.6	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников – 1 балл		1
1.7	Доля в выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по русскому языку 60 баллов и выше, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл		1
1.8	Доля выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по математике 60 баллов и выше, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл		1
1.9	Доля выпускников, 9-х классов сдавших ГИА по русскому языку на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл		1
1.10	Доля выпускников, 9-х классов сдавших ГИА по математике на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл		1
1.11	Доля выпускников 9-х классов, получивших количество баллов по ГИА по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл		1
1.12	Доля выпускников 9-х классов, получивших количество баллов по ГИА по математике не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл		1

1.13	Доля выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании, от общего числа выпускников: отсутствие выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании – 2 балла, снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл, отсутствие динамики – 0 баллов, увеличение доли – (-3) балла		2
1.14	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по физике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл		1
1.15	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по информатике не ниже минимального, от общего числа выпускников: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл		1
1.16	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла		3
1.17	Доля выпускников 11-х классов, поступивших в вузы и ссузы Самарской области: 100% -1 балл для городских школ и 2 балла для сельских школ; 100%, из них более 50% на специальности технического профиля – 2 балла для городских школ и 3 балла для сельских школ; 100% на бюджетные места – 3 балла для городских школ и 4 балла для сельских школ; 100% на бюджетные места, из них более 50% на специальности технического профиля – 4 балла		4
1.18	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, награждённых медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл		1
Итого:			26
2. Эффективность воспитательной работы			
2.1	Число учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл		2
2.2	Наличие в общеобразовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта), в том числе волонтерских – 1 балл		1

2.3	Наличие коллегиального органа управления, установленного уставом общеобразовательного учреждения – 1 балл		1
2.4	Наличие в общеобразовательном учреждении паспортизированного школьного музея – 1 балл		1
2.5	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла		2
2.6	Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся: 1% и более – (-1) балл		1
2.7	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 0,5 балла; наличие школьной телестудии – 0,5 балла		1
2.8	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла		2
2.9	Наличие в общеобразовательном учреждении сертифицированного военно-патриотического объединения – 1 балл		1
Итого:			12
3. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла		3

3.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла		3
3.3	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером, имеющим выход в Интернет, для работы учителя на уроке: от 25 до 50% - 1 балл, 50% и выше – 2 балла		2
3.4	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса – 2 балла		2
Итого:			10
4. Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
4.1	Изменение доли учащихся на уровне среднего общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента – 1 балл, увеличение контингента – 2 балла, снижение контингента менее 3% – 0 баллов, снижение контингента на 3% и выше – (-2) балла.		2
4.2	Сохранение (увеличение) числа учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла		1
4.3	Доля учащихся на уровне среднего общего образования, обучающихся в профильных классах (за исключением универсального профиля) или по индивидуальным учебным планам, от общего числа учащихся на ступени среднего общего образования: от 91% до 99% – 1 балл, 100% – 2 балла,		2
4.4	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: реализация не менее 8 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 0,5 балла; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для городской школы) – 0,5 балла, реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 1 балл; реализация не менее 15 предпрофильных курсов (для городской школы) – 1 балл		1
4.5	Создание условий для обучения детей-инвалидов в общеобразовательном учреждении: наличие детей-инвалидов, ограниченных в передвижении, обучающихся (с		1

	постоянным посещением уроков) в общеобразовательном учреждении, не являющимся специальной (коррекционной), общеобразовательной организацией – 1 балл		
4.6	Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (баллы могут суммироваться): наличие психолого-медико-педагогического консилиума общеобразовательного учреждения – 0,5 балла, наличие адаптированных образовательных программ – 0,5 балла, организация психолого-педагогического сопровождения – 1 балл		1
4.7	Организация дистанционного образования детей-инвалидов – 1 балл		1
Итого:			9
5. Эффективность управленческой деятельности			
5.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения – 1 балл		1
5.2	Наличие у коллегиального органа управления общеобразовательного учреждения (согласно уставу) прав в определении: содержания школьного компонента и режима работы общеобразовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 1 балл		1
5.3	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла		2
5.4	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.		2
5.5	Уровень соотношения средней заработной платы административного персонала общеобразовательного учреждения и средней заработной платы работников общеобразовательного учреждения (за исключением заработной платы административного персонала), формируемых за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год не превышает 3 – 1 балл		1
5.6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся – 1 балл		1

		Итого:	8
6. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
6.1	Наличие у общеобразовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл		1
6.2	% охвата учащихся горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл; 90% и более – 2 балла		2
6.3	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл		1
6.4	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл		1
		Итого:	5
7. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
7.1	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балла		1
7.2	Доля учителей, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30 до 40% – 0,5 балла; 40 % и более – 1 балл		1
7.3	Удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей: выше средних значений по муниципалитету – 1 балл; 20 % и выше – 2 балла		2
7.4	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла		2
7.5	Доля учителей, ведущих преподавание в объёме двух ставок и более в одном образовательном учреждении: 10 % и ниже – 1 балл		1
7.6	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования		1
7.7	Доля учащихся, полностью обеспеченных из школьных		2

	библиотек учебниками федерального перечня: от 80 - 90 % – 1 балл; выше 90% – 2 балла		
	Итого:		10
	ВСЕГО:		79
<u>Педагог – организатор</u>			
1.	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне (г. Сызрань) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 2 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 3 балла; 2 и более на уровне области – 4 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 5 баллов; 2 и более на всероссийском уровне – 6 баллов		6
2.	Результативная работа ученического самоуправления		2
3.	Трансляция опыта, практических результатов своей профессиональной деятельности: окружной уровень – 1 балл, региональный – 2 балла, российский – 3 балла		3
4.	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего.		2
5.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.		1
6.	Повышенная интенсивность труда; качество исполнения срочных заданий.		2
7.	Отсутствие травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса и внеурочной деятельности.		1
8.	Педагогическое сотрудничество с социальными партнерами (наличие договоров и плана совместной деятельности)		2
9.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил внутреннего трудового распорядка : отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – (-1 балл)		0
10.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил техники безопасности: отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – (-1 балл)		0

ВСЕГО:		19
<u>Психолог</u>		
1.	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего.	2
2.	Обобщение и распространение эффективного педагогического опыта в профессиональном сообществе через психолого-педагогическое сопровождение: школьный уровень – 0, 5 балла, окружной уровень – 1 балл, региональный – 2 балла, российский – 3 балла	3
3.	Наличие публикаций в профессиональной прессе по распространению опыта на различных уровнях: окружной уровень – 1 балл, региональный – 2 балла, российский – 3 балла	3
4.	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения (разработка, психолого-педагогическое сопровождение)	2
5.	Участие психолога в составе творческо-проблемных и рабочих групп	1
6.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся.	2
7.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	1
8.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил внутреннего трудового распорядка : отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – (-1 балл)	0
9.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил техники безопасности : отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – (-1 балл)	0
ВСЕГО:		14
<u>Заместитель директора по хозяйственной части</u>		
1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	2
2.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по	2

	сравнению с предыдущим отчётным периодом).		
3.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся.		2
4.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).		2
5.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы. Создание здоровьесберегающего образовательного пространства.		2
6.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.		1
7.	Обеспечение требований охраны труда. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности.		2
8.	Отсутствие замечаний по выполнению антитеррористического режима (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).		2
9.	Отсутствие замечаний при приемке школы к новому учебному году (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).		2
10.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ		2
11.	Грамотное руководство младшим обслуживающим персоналом		2
12.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил внутреннего трудового распорядка : отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – (-1 балл)		0
13.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил техники безопасности : отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – (-1 балл)		0
ВСЕГО:			21
<u>Главный бухгалтер, бухгалтер</u>			
1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода		2
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности		2

3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)		2
4.	Своевременно составление необходимой бухгалтерской отчетности и представление ее в установленные сроки в соответствующие инстанции.		2
5.	Качественное ведение документации в соответствии с должностной инструкцией		2
6.	Высокое качество и своевременное заполнение баз данных информационных систем и мониторингов, связанных с финансово-хозяйственной деятельностью школы		2
7.	Безукоризненное исполнение Положения об учетной политике школы		2
8.	Отсутствие замечаний по соблюдению финансовой дисциплины: отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – (-1 балл)		0
9.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил внутреннего трудового распорядка :отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – (-1 балл)		0
10.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил техники безопасности: отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – (-1 балл)		0
ВСЕГО:			14

Критерии и показатели качества труда обслуживающего персонала

<u>Лаборанты, секретари</u>			
1.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.		1
2.	Ведение электронного документооборота, использование сети Интернет.		2
3.	Рациональное использование расходных материалов, бережное отношение к инвентарю.		2
4.	Оперативность, системность и качество ведения документации		2
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение		2

	приказов и т.д.)		
6.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей)		2
7.	Повышенная интенсивность труда, качество исполнения срочных заданий.		2
8.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил внутреннего трудового распорядка :отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – (-1 балл)		0
9.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил техники безопасности: отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – (-1 балл)		0
ВСЕГО:			13

Библиотекарь

1.	Качество работы по высокому уровню сохранности учебного и художественного фонда		2
2.	Качество проведения массовых библиотечных мероприятий		2
3.	Качественное выполнение плана работы библиотеки		2
4.	Отсутствие замечаний по вопросу проверок		1
5.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.		1
6.	Отсутствие нарушений сроков сдачи отчетов, некачественного ведения документации		2
7.	Своевременное размещение информации на сайте общеобразовательного учреждения		2
8.	Организация школьных тематических выставок, коллективных проектов и конкурсов		2
ВСЕГО:			14

Другие работники (техник- программист)

1.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.		2
2.	Рациональное использование расходных материалов, бережное отношение к инвентарю.		2
3.	Повышенная интенсивность труда, качество исполнения		2

	срочных заданий.		
4.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил внутреннего трудового распорядка :отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – (-1 балл)		0
5.	Отсутствие (наличие) замечаний по выполнению правил техники безопасности: отсутствие замечаний – 0 баллов, наличие – (-1 балл)		0
ВСЕГО:			6
<u>Специалист по закупкам</u>			
1.	Отсутствие обоснованных подтвержденных жалоб (замечаний) по результатам процедур планирования		2
2.	Разработка и размещение плана закупок ,плана-графика закупок товаров, работ, услуг в установленные законодательством сроки		3
3.	Своевременное внесение изменений в план закупок, план-график		3
4.	Своевременное осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения		3
ВСЕГО:			11

4. Порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения Учреждения

4.1 Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников, медицинских работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала структурного подразделения Учреждения включает в себя надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты).

4.2 Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), установлены настоящим Положением с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

4.3 Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), установлены настоящим Положением в баллах.

4.4 Стоимость одного балла рассчитывается по формуле:

$$Сб = Скр / \sum б,$$

где Сб – Стоимость одного балла;

Скр – сумма стимулирующей части фонда оплаты труда данной категории работников;

$\sum б$ – сумма баллов всех критериев по всем работникам данной категории.

4.5 Стоимость одного балла утверждается приказом директора Учреждения.

4.6 Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», «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.

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

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

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

Лист оценивания эффективности (качества) работы
по должности «Воспитатель» СП «Детский сад» ГБОУ СОШ № 6 г. о. Сызрань

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности труда	Значение по критерию (заполняется самостоятельно)	Кол-во набранных баллов (заполняется самостоятельно)	Оценка экспертной группы СП	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов	Наименование стимулирующих выплат
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности							
1.1.	<p>Результаты воспитанников (победитель) в конкурсах, фестивалях и т.п.</p> <p>-на российском/международном уровне (дистанционно) – 0,5 балл;</p> <p>-на уровне «образовательного округа» - 1 балл;</p> <p>-на областном уровне – 1,5 балла</p>				1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1,5	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляются не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.2.	<p>Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:</p> <p>-на российском/международном уровне (дистанционно) – 0,5 балл;</p> <p>-на уровне «образовательного округа» - 1 балл;</p> <p>-на областном уровне – 1,5 балла</p>				1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1,5	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляются не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.3.	<p>Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.:</p> <p>-уровне «образовательного округа» - 0,5 балла;</p> <p>-на областном уровне – 1 балла</p>				1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляются не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда

1.4	Использование в образовательной деятельности ИКТ технологий (подтверждающий фотоматериал)				1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.5.	<p>Организация предметно-пространственной развивающей образовательной среды (баллы могут суммироваться):</p> <ul style="list-style-type: none"> - в помещении (группа): -не соответствие ФГОС и содержанию Программы – 0 баллов; -соответствие ФГОС и содержанию Программы – 1 балл; -наличие нового авторского дидактического материала или оборудования – 1 балл; на территории ДОО: -не соответствие ФГОС и содержанию Программы – 0 баллов; -соответствие ФГОС и содержанию Программы – 1 балл 				1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	3	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.6.	<p>Использование в образовательном процессе внешних ресурсов: библиотека, музей, театр, ПЧ, МЧС, «Центр диагностики и консультирования», МВД «Сызранское» и т.д. (не менее 5 учреждений).</p> <ul style="list-style-type: none"> -не менее трех ресурсов – 1 балл; -более 5 ресурсов – 2 балла 				1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	2	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда

1.7.	<p>Результаты совершенствования методов обучения и воспитания по организации и проведению образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> - публично представленный собственный педагогический опыт на уровне ДОО – 1 балл; - на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; - на областном уровне – 2 балла 				1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	2	<p>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, направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда</p>
1.8.	<p>Транслирование результатов своей практической деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выступление на педсоветах, МО, семинарах на уровне ДОО – 0,5 балла - выступление на семинарах, методических объединениях, круглых столах на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на региональном уровне – 2 балла 				1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	2	<p>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, направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда</p>
1.9.	<p>За сложность и напряженность работы с детьми раннего возраста, детьми-инвалидами, детьми с особыми образовательными потребностями в группах общеразвивающей направленности</p>				1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1	<p>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, направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда</p>

1.10	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе (в среднем по группе по структурному подразделению): Посещаемость составляет 95% и выше – 2 балла Посещаемость составляет от 90% до 94% - 1 балл Посещаемость составляет до 89% - 0 баллов						1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	2	Выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя, за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.11	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций						1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.12	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства - на российском/международном уровне (дистанционно) – 1 балл; - на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; - на областном уровне – 2 балла						1 раз в год	2	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.13	Мероприятия, направленные на повышение имиджа учреждения (размещение информации и публикаций на сайте учреждения, выступления и публикации в СМИ (газеты, КТВ)						1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:							21	
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья									

	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (в среднем по группе, по структурному подразделению): Показатель заболеваемости на 1 ребенка: - меньше 0,5 – 0,5 балла; -0,5-1 – 1 балл; -выше 1 – 0 баллов.				1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1	Выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя, за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
2.2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)				1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
2.3.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению и оздоровительных и профилактических мероприятий				1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:					3	
	ВСЕГО:					24	

Лист оценивания эффективности (качества) работы
по должности «Старший воспитатель» СП «Детский сад» ГБОУ СОШ № 6 г. о.Сызрань

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности труда	Значение по критерию (заполняется самостоятельно)	Кол-во набранных баллов (заполняется самостоятельно)	Оценка эксперт ной группой СП	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов	Наименование стимулирующих выплат
-------	--	--	---	-------------------------------------	------------------	----------------------------	-----------------------------------

1	2	3	4	5	6	7	8
1. Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности							
1.1.	<p>Результаты воспитанников (победитель) в конкурсах, фестивалях и т.п.</p> <p>-на российском/международном уровне (дистанционно) – 0,5 балл;</p> <p>-на уровне «образовательного округа» - 1 балл;</p> <p>-на областном уровне – 2 балла</p>				1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	2	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.2.	<p>Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:</p> <p>-на российском/международном уровне (дистанционно) – 0,5 балл;</p> <p>-на уровне «образовательного округа» - 1 балл;</p> <p>- на областном уровне – 1,5 балла</p>				1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1,5	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.3.	<p>Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.:</p> <p>-уровне «образовательного округа» - 0,5 балла;</p> <p>-на областном уровне – 1 балла</p>				1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.4	<p>Использование в образовательной деятельности ИКТ технологий (подтверждающий фотоматериал)</p>				1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	3	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.5.	<p>Организация предметно-пространственной развивающей образовательной среды (баллы могут суммироваться):</p> <p>- наличие авторского дидактического материала или оборудования – 3 балла</p>				1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	3	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда

1.6.	<p>Результаты совершенствования методов обучения и воспитания по организации и проведению образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> - публично представленный собственный педагогический опыт на уровне ДОО – 1 балл; - на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; - на областном уровне – 2 балла 					1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	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, направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.7.	<p>Транслирование результатов своей практической деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выступление на педсоветах, МО, семинарах на методических объединениях, круглых столах на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - на региональном уровне – 2 балла 					1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	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, направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.9.	Наличие АОП, АООП, ИКР и др. нормативных документов в соответствии с ФГОС					1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	3	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, направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.10	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций					1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.11	<p>Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства</p> <ul style="list-style-type: none"> - на российском/международном уровне (дистанционно) – 1 балл; - на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; - на областном уровне – 2 балла 					1 раз в год	4,5	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

1.12	Мероприятия, направленные на повышение имиджа учреждения (размещение информации и публикаций на сайте учреждения, выступления и публикации в СМИ (газеты, КТВ)					1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:						25	

Лист оценивания эффективности (качества) работы
по должности «Музыкальный руководитель» СП «Детский сад» ГБОУ СОШ № 6 г. о.Сызрань

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности труда	Значение по критерию (заполняется самостоятельно)	Кол-во набранных баллов (заполняется самостоятельно)	Оценка экспертной группы СП	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов	Наименование стимулирующих выплат
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности							
1.1.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. -на российском/международном уровне (дистанционно) – 1 балл; -на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; -на областном уровне – 2 балла;				1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	2	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда

1.2.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта - на российском/международном уровне (дистанционно) – 1 балл; -на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; -на областном уровне – 2 балла				1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	2	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.3.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. - на российском /международном уровне (дистанционно) – 1 балл; на уровне «образовательного округа» - 2 балл; -на областном уровне – 3 балла				1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	3	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.4.	Организация предметно-пространственной развивающей образовательной среды (баллы могут суммироваться): в помещении (музыкальный зал): -не соответствие ФГОС и содержанию Программы – 0 баллов; -соответствие ФГОС и содержанию Программы – 1 балл; - наличие нового авторского дидактического материала или оборудования – 1 балл; на территории: -не соответствие ФГОС и содержанию Программы – 0 баллов; - соответствие ФГОС и содержанию Программы – 1 балл				1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4 мес.	3	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда

1.5.	Использование в образовательном процессе внешних ресурсов: библиотека, музей, театр и т.п. -более трех ресурсов – 1 балл; отсутствие/наличие плана совместной работы (нужное подчеркнуть)					1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4 мес.	1	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.6.	За сложность и напряженность работы с детьми раннего возраста, детьми с детьми-инвалидами, детьми с особыми образовательными потребностями в группах общеразвивающей направленности					1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1	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, направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.7.	Отсутствие обособованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций					1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.8.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства: - на российском /международном уровне (дистанционно) – 1 балл; - на уровне «образовательного округа» - 2 балла; -на областном уровне – 3 балла;					1 раз в ГОД	3	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.9.	Мероприятия, направленные на повышение имиджа учреждения (размещение информации и публикаций на сайте учреждения, выступления и публикации в СМИ (газеты, КТВ))					1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:						17	
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья								

2.0.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)					1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
2.1.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий					1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:						2	
	ВСЕГО:						19	

Лист оценивания эффективности (качества) работы
по должности «Инструктор по физической культуре» СП «Детский сад» ГБОУ СОШ № 6 г. о.Сызрань

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности труда	Значение по критерию (заполняется самостоятельно)	Кол-во набранных баллов (заполняется самостоятельно)	Оценка экспертной группы СП	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов	Наименование стимулирующих выплат
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности							

1.1.	<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.</p> <ul style="list-style-type: none"> - на российском /международном уровне (дистанционно) – 1 балл; -на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; - на областном уровне – 2 балла 				1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	2	<p>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда</p>
1.2.	<p>Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта</p> <ul style="list-style-type: none"> - на российском/международном уровне (дистанционно)– 1 балл; - на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; -на областном уровне – 2 балла; 				1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	2	<p>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда</p>
1.3.	<p>Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.</p> <ul style="list-style-type: none"> - на российском/международном уровне (дистанционно)– 1 балл; на уровне «образовательного округа» - 2 балла; - на областном уровне – 3 балла 				1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	3	<p>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда</p>

1.4.	<p>Организация предметно-пространственной развивающей образовательной среды (баллы могут суммироваться):</p> <ul style="list-style-type: none"> - в помещении (кабинет, группа): соответствие ФГОС и содержанию Программы – 1 балл (не соответствие – 0 баллов); - наличие нового авторского дидактического материала или оборудования – 1 балл; - на территории: соответствие ФГОС и содержанию Программы – 1 балл (не соответствие – 0 баллов). 				1 раз в 8 мес./1 раз в 4	3	<p>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда</p>
1.5.	<p>За сложность и напряженность работы с детьми раннего возраста, детьми-инвалидами, детьми с особыми образовательными потребностями в группах общеразвивающей направленности – 1 балл;</p> <p>-при наличии АОП; ИКР + 1 балл</p>				1 раз в 8 мес./1 раз в 4	2	<p>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, направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда</p>
1.6.	<p>Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций</p>				1 раз в 8 мес./1 раз в 4	1	<p>Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</p>
1.7.	<p>Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства</p> <ul style="list-style-type: none"> - на российском/международном уровне (дистанционно) – 1 балл; -на уровне «образовательного округа» - 2 балл; -на областном уровне – 3 балла 				1 раз в год	3	<p>Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</p>

1.8.	Мероприятия, направленные на повышение имиджа учреждения (размещение информации и публикаций на сайте учреждения, выступления и публикации в СМИ (газеты, КТВ))					1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:						17	
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья								
1.9.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)					1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
2.0.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий					1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:						2	
	ВСЕГО:						19	

Лист оценивания эффективности (качества) работы
по должности «Методист» СП «Детский сад» ГБОУ СОШ № 6 г. о.Сызрань

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности труда	Значение по критерию (заполняется самостоятельно)	Кол-во набранных баллов (заполняется педагогом)	Оценка экспертной группы СП	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов	Наименование стимулирующих выплат
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности							
1.1.	<p>Результаты воспитанников (победителей не менее трех) в конкурсах, фестивалях и т.п.</p> <p>-на российском/международном уровне (дистанционно) – 1 балл;</p> <p>-на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла;</p> <p>-на областном уровне – 2 балла</p>				1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	2	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляются не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.2.	<p>Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта</p> <p>-на российском/международном уровне (дистанционно) – 1 балл;</p> <p>-на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла;</p> <p>- на областном уровне – 2 балла</p>				1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	2	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляются не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.3.	<p>Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. на уровне «образовательного округа» - 1,5 балл; на областном уровне – 2 балла;</p> <p>на российском/международном уровне – 1 балл.</p>				1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	2	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляются не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда

1.4.	<p>Организация предметно-пространственной развивающей образовательной среды (баллы могут суммироваться):</p> <ul style="list-style-type: none"> - в помещении (кабинет): соответствие ФГОС и содержанию Программы – 1 балл (не соответствие – 0 баллов); - наличие нового авторского дидактического материала или оборудования – 1 балла; 				1 раз в 8 мес./1 раз в 4	2	<p>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда</p>
1.5.	<p>Использование в образовательном процессе внешних ресурсов: библиотека, музей, театр и т.д. (при наличии плана работы совместной деятельности, договора)</p> <ul style="list-style-type: none"> - до трех учреждений – 1 балл; - более трех учреждений – 2 балла 				1 раз в 8 мес./1 раз в 4	2	<p>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда</p>
1.6.	<p>Посещение воспитанников СП, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях и т.п. в других образовательных учреждениях</p>				1 раз в 8 мес./1 раз в 4	1	<p>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда</p>
1.7.	<p>Осуществление на сайте учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия между участниками образовательного процесса (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.)</p>				1 раз в 8 мес./1 раз в 4 раз в 4	1	<p>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда</p>

1.8.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы, проявляемая в достижениях воспитанников общеразвивающей направленности 90% детей - 2 балла, от 76% до 85% – 1 балл, до 76% - 0 баллов					1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	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, направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда	
1.9.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций					1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда	
1.10	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства -на уровне «образовательного округа» - 1 балл; -на областном уровне – 2 балла					1 раз в год	2	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда	
1.11	Мероприятия, направленные на повышение имиджа учреждения (размещение информации и публикаций на сайте учреждения, выступления и публикации в СМИ (газеты, КТВ))					1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда	
	Итого:						18		
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья									
2.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)					1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда	

2.2.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий					1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:						2	
	ВСЕГО:						20	

Лист оценивания эффективности (качества) работы
по должности «Помощник воспитателя» СП «Детский сад» ГБОУ СОШ № 6 г. о.Сызрань

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности труда	Значение по критерию (заполняется самостоятельно)	Кол-во набранных баллов (заполняется самостоятельно)	Оценка экспертной группы СП	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов	Наименование стимулирующих выплат
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности							
1.2.	За сложность и напряженность работы - с детьми раннего возраста – 1 балл; - детьми с ОВЗ – 1 балл; детьми-инвалидами – 1 балл <i>(баллы могут суммироваться)</i>					3	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, направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда

1.3.	<p>Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе (в среднем по группе по структурному подразделению): Посещаемость составляет 95% и выше – 2 балла Посещаемость составляет от 90% до 94% - 1 балл Посещаемость составляет до 89% - 0 баллов</p>					2	<p>Выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя, за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</p>
1.4.	<p>Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций</p>					1	<p>Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</p>
1.5.	<p>Результаты участия работника в профсоюзной деятельности ГБОУ СОШ – 1 балла</p>				1 раз в год	1	<p>Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</p>
	<p>Итого:</p>					7	
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья							
2.1.	<p>Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (в среднем по группе, по структурному подразделению): Показатель заболеваемости на 1 ребенка: меньше 0,5 – 1 балл, 0,5-1 - 0,5 балла, выше 1 - 0 баллов.</p>					1	<p>Выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя, за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</p>

2.2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)						2	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
2.3.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания (в рамках функциональных обязанностей)						1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:						4	
3. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов								
3.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)						1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:						1	
	ВСЕГО:						12	

Лист оценивания эффективности (качества) работы
по должности «Заведующий хозяйством» СП «Детский сад» ГБОУ СОШ № 6 г. о. Сызрань

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности труда	Значение по критерию (заполняется самостоятельно)	Кол-во набранных баллов (заполняется самостоятельно)	Оценка экспертной группы ГБОУ СОШ №6 г.о.Сызрань	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов	Наименование стимулирующих выплат

1	2	3	4	5	6	7	8
1. Эффективная организация охраны жизни и здоровья							
1.1.	Результаты качественной подготовки учреждения по приему к новому учебному году				1 раз в год	2	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.2	Отсутствие или уменьшение пунктов предписаний контролирующими органами, своевременное их устранение				1 раз в год	1	
1.3.	Отсутствие обеспокоенных родителей, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций				1 раз в год	1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:					4	
2. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов							
2.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
2.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:					2	
	ВСЕГО:					6	

Лист оценивания эффективности (качества) работы
по должности «Старшая медицинская сестра» СП «Детский сад» ГБОУ СОШ № 6 г. о.Сызрань

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности труда	Значение по критерию (заполняется самостоятельно)	Кол-во набранных баллов (заполняется самостоятельно)	Оценка экспертной группы ГБОУ СОШ №6 г.о.Сызрань	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов	Наименование стимулирующих выплат
1	2	3	4	5	6	7	8

1. Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности

1.1.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе (в среднем по группе по структурному подразделению): Посещаемость составляет 95% и выше – 2 балла Посещаемость составляет от 90% до 94% - 1 балл Посещаемость составляет до 89% - 0 баллов					2	Выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя, за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.2.	Соблюдение медицинской этики и диетологии					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:					3	

2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья

2.1.	<p>Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (в среднем по группе, по структурному подразделению):</p> <p>Показатель заболеваемости на 1 ребенка: меньше 0,5 – 2 балла, 0,5-1 - 1 балл, выше 1 - 0 баллов.</p>					2	<p>Выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя, за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труд</p>
2.2.	<p>Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)</p>					1	<p>Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</p>
2.3.	<p>Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий</p>					1	<p>Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</p>

	Отсутствие замечаний и обеспокоенных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 0,5 балла; Отсутствие обеспокоенных обращений родителей, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций – 0.5 балла (баллы могут суммироваться)					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
Итого:						5	

3. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов

3.1.	Соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов				Полгодие	1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
Итого:						1	
ВСЕГО:						6	

Лист оценивания эффективности (качества) работы по должности «Медицинская сестра» СП «Детский сад» ГБОУ СОШ № 6 г. о.Сызрань

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности труда	Значение по критерию (заполняется самостоятельно)	Кол-во набранных баллов (заполняется самостоятельно)	Оценка экспертной группы СП	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов	Наименование стимулирующих выплат

1	2	3	4	5	6	7	8
4. Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности							
	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе (в среднем по группе по структурному подразделению): 1.1. Посещаемость составляет 95% и выше – 2 балла Посещаемость составляет от 90% до 94% - 1 балл Посещаемость составляет до 89% - 0 баллов					2	Выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя, за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	1.2. Соблюдение медицинской этики и диетологии					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:					3	
5. Эффективная организация охраны жизни и здоровья							
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (в среднем по группе, по структурному подразделению): 2.1. Показатель заболеваемости на 1 ребенка: меньше 0,5 – 2 балла, 0,5-1 - 1 балл, выше 1 - 0 баллов.					2	Выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя, за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	2.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

2.3.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий						1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
2.4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания 0,5 балла; Отсутствие обоснованных обращений родителей, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций 0.5 балла (баллы могут суммироваться)						1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:						5	

6. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов

3.1.	Соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов					Полгод	1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:						1	
	ВСЕГО:						6	

Лист оценивания эффективности (качества) работы
по должности «Повар» СП «Детский сад» ГБОУ СОШ № 6 г. о.Сызрань

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности труда	Значение по критерию (заполняется самостоятельно)	Кол-во набранных баллов (заполняется самостоятельно)	Оценка экспертной группы ГБОУ СОШ №6 г.о.Сызрань	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов	Наименование стимулирующих выплат
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Эффективная организация охраны жизни и здоровья							
1.1.	Отсутствие предписаний и обеспокоенных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств, в т. ч. Отсутствие конфликтных ситуаций)					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.2.	Отсутствие замечаний и обеспокоенных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:					2	
2. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов							
2.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
2.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

1.2.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние пищеблока							1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:							2	
2. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов									
2.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)							1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:							1	
	ВСЕГО:							3	

Лист оценивания эффективности (качества) работы
по должности «Кладовщик» СП «Детский сад» ГБОУ СОШ № 6 г. о. Сызрань

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности труда	Значение по критерию (заполняется самостоятельно)	Кол-во набранных баллов (заполняется самостоятельно)	Оценка экспертной группы СП	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов	Наименование стимулирующих выплат
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Эффективная организация охраны жизни и здоровья							
1.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в соответствии с должностными инструкциями					2	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

1.2.	Отсутствие замечаний к техническому складского помещения- 0,5 балла Отсутствие замечаний и эксплуатации холодильного оборудования 0,5 балла Баллы могут суммироваться Итого:							1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
								3	

2. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов

2.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)							1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
2.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности							1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
2.3	Отсутствие обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций							1	
	Итого:							3	
	ВСЕГО:							6	

Лист оценивания эффективности (качества) работы
по должности «Кастелянша» СП «Детский сад» ГБОУ СОШ № 6 г. о. Сызрань

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности труда	Значение по критерию (заполняется самостоятельно)	Кол-во набранных баллов (заполняется самостоятельно)	Оценка экспертной группы СП	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов	Наименование стимулирующих выплат
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Эффективная организация охраны жизни и здоровья							
1.1.	Сохранность вверенного имущества и материальных ценностей					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.2.	Отсутствие обеспокоенных родителей по поводу конфликтных ситуаций					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:					2	
2. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов							
2.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
2.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:					2	
	ВСЕГО:					4	

Лист оценивания эффективности (качества) работы
 по должности «Машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды» СП «Детский сад» ГБОУ СОШ № 6 г. о.Сызрань

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности труда	Значение по критерию (заполняется самостоятельно)	Кол-во набранных баллов (заполняется самостоятельно)	Оценка экспертной группы СП	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов	Наименование стимулирующих выплат
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Эффективная организация охраны жизни и здоровья							
1.1.	Своевременная выдача постельного белья в соответствии с графиком					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.2.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:					2	
2. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов							
2.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:					1	
	ВСЕГО:					3	

Лист оценивания эффективности (качества) работы
по должности «Грузчик» СП «Детский сад» ГБОУ СОШ № 6 г. о. Сызрань

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности труда	Значение по критерию (заполняется самостоятельно)	Кол-во набранных баллов (заполняется самостоятельно)	Оценка экспертной группы СП	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов	Наименование стимулирующих выплат
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Эффективная организация охраны жизни и здоровья							
1.1.	Отсутствие обеспокоенных обращений по поводу конфликтных ситуаций					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.2.	Соблюдение норм техники безопасности и норм по Пожарной безопасности.					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:					2	
2. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов							
2.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:					1	
	ВСЕГО:					3	

Лист оценивания эффективности (качества) работы
по должности «Учитель-логопед» СП «Детский сад» ГБОУ СОШ № 6 г. о. Сызрань

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности труда	Значение по критерию (заполняется самостоятельно)	Кол-во набранных баллов (заполняется самостоятельно)	Оценка экспертной группы СП	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов	Наименование стимулирующих выплат
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Обеспечение качества дошкольного образования							
1.1.	<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участники, победители/призеры дистанционных олимпиад/конкурсов всероссийского или международного уровня, победители мероприятий ДОУ и/или участники районных конкурсных мероприятий – 1 балл; - победители/призеры районных мероприятий и/или участники городских (окружных) конкурсных мероприятий – 1,5 балла; - победители/призеры городских (окружных) мероприятий и/или участники региональных конкурсных мероприятий – 2 балла. 					2	<p>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда</p>
1.2.	<p>Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне – 1,5 балла; на российском (международном) уровне – 2 балла.</p>					2	<p>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда</p>

1.3.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне – 1,5 балла; на российском (международном) уровне – 2 балла.						2	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.4.	Организация развивающей предметно-пространственной среды в ДОУ (по направлению профессиональной деятельности): соответствует ФГОС ДО и ООП ДО ДОУ частично (70-90%) - 1 балл; соответствует ФГОС ДО и ООП ДО ДОУ – 2 балла; осуществляется творческий/авторский подход – +1 балл.						3	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.5.	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования: наличие документооборота: - не соответствуют – 0 балла - частично соответствуют – 1 балл; - соответствуют – 2 балла						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, направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.6.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы, проявляемая в достижениях воспитанников: - от до 39% - 1 балл; - от 40 до 59% - 1,5 балла; - более 60% - 2 балла.						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, направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.7.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций						1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

1.8.	<p>Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель на уровне ДОО – 1 балл; участник/победитель - на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; - на областном уровне – 2 балла. <p>Итого:</p>					1 раз в год	2	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья								
2.1.	<p>Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)</p>						1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
2.2.	<p>Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий</p> <p>Итого:</p>						1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:						2	
	ВСЕГО:						18	

Лист оценивания эффективности (качества) работы
по должности «Педагог-психолог» СП «Детский сад» ГБОУ СОШ № 6 г. о. Сызрань

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности труда	Значение по критерию (заполняется самостоятельно)	Кол-во набранных баллов (заполняется самостоятельно)	Оценка эксперт ной группы СП	Сроки опенвания	Максимальное кол-во баллов	Наименование стимулирующих выплат
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Обеспечение качества дошкольного образования							
1.1.	<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участники, победители/призеры дистанционных олимпиад/конкурсов всероссийского или международного уровня, победители мероприятий ДОУ и/или участнки районных конкурсных мероприятий – 1 балл; - победители/призеры районных мероприятий и/или участнки городских (окружных) конкурсных мероприятий – 1,5 балла; - победители/призеры городских (окружных) мероприятий и/или участнки региональных конкурсных мероприятий – 2 балла. 	3	4	5	6	7	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.2.	<p>Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне – 1,5 балла; на российском (международном) уровне – 2 балла.</p>	3	4	5	6	7	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда

1.3.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне – 1,5 балла; на российском (международном) уровне – 2 балла.						2	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.4.	Организация развивающей предметно-пространственной среды в ДОУ (по направлению профессиональной деятельности): соответствует ФГОС ДО и ООП ДО ДОУ частично (70-90%) - 1 балл; соответствует ФГОС ДО и ООП ДО ДОУ – 2 балла; осуществляется творческий/авторский подход – +1 балл.						3	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.5.	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования: - не соответствуют – 0 баллов; - частично соответствуют – 1 балл; - соответствуют – 2 балла						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, направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.6.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы, проявляемая в достижениях воспитанников: - от до 39% - 1 балл; - от 40 до 59% - 1,5 балла; - более 60% - 2 балла.						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, направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.7.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций						1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

1.8.	<p>Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель на уровне ДОО – 1 балл; участник/победитель - на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; - на областном уровне – 2 балла. <p>Итого:</p>					1 раз в год	2	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья								
2.1.	<p>Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)</p>						1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
2.2.	<p>Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий</p> <p>Итого:</p>						1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	ВСЕГО:						2	
							18	

Лист оценивания эффективности (качества) работы
по должности «Заведующий» СП «Детский сад» ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности труда	Кол-во набранных баллов (заполняется заведующим)	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов	Примечание
1	2	3	4	5	6
1. Эффективность образовательно-воспитательного процесса					
1.1.	Своевременное ведение АСУ РСО, отсутствие замечаний по итогам проверки		1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	3	
1.2	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в структурном подразделении: положительная динамика – 1 балл, показатель выше среднего по муниципальному образованию – 2 балла		1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	2	
1.3	Участие воспитанников в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе		1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	2	
1.4	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе		1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1	
1.5	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на уровне региона является «Пилотной площадкой» – 3 балла		1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	3	
1.6	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого - 1 раза в месяц – 2 балла; - 1 раз в 3 мес.-1 балл;		1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	2	Скриншот <u>Наличие / отсутствие</u> (подчеркнуть)

1.7	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл		1 раз в 8 мес./1 раз в 4	1	
Итого:				14	
2. Эффективность управленческой деятельности					
2.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения		1 раз в год	1	
2.2	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет) –		1 раз в год	1	
2.3	Наличие органа самоуправления образовательного учреждения, участниками которого являются педагоги, а также родители и сторонние лица и/или организации		1 раз в год	1	
2.4	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно Устава) прав в инициировании и согласования следующих изменений: содержания образовательного процесса и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития		1 раз в год	2	
2.5	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций)		1 раз в год	2	
2.6	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла		1 раз в год	3	
2.7	Участие руководителя ДОО в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла		1 раз в год	2	

2.8	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл		1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1	
Итого:				13	
3.Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса					
3.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл		1 раз в год	1	
3.2	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла		1 раз в год	2	
3.3	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла		1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	2	
3.4	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл		1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1	
3.5	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл		1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1	
Итого:				7	
4.Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
4.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл		1 раз в 8 мес./ 1 раз в 4	1	

4.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла		1 раз в год	2	
4.3	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла		1 раз в год	2	
4.4	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		1 раз в год	3	
4.5	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года		1 раз в год	3	
4.6	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл		1 раз в год	1	
Итого:				12	
Общее итог:			_____ баллов	46 баллов	

Лист оценивания эффективности (качества) работы
по должности «Делопроизводитель» СП «Детский сад» ГБОУ СОШ № 6 г. о. Сызрань

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности труда	Значение по критерию (заполняется самостоятельно)	Кол-во набранных баллов (заполняется самостоятельно)	Оценка экспертной группы ГБОУ СОШ №6 г.о.Сызрань	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов	Наименование стимулирующих выплат
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Эффективная организация охраны жизни и здоровья							
1.1.	Своевременный учет нормативной документации и ведение его в соответствии с номенклатурой дел.					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

1.2.	Результаты качественной подготовки учреждения в части охраны труда по приему к новому учебному году				1 раз в год	2	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.3.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:					4	
	ВСЕГО:					4	

Лист оценивания эффективности (качества) работы
по должности «Сторож» СП «Детский сад» ГБОУ СОШ № 6 г. о.Сызрань

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности труда	Значение по критерию (заполняется самостоятельно)	Кол-во набранных баллов (заполняется самостоятельно)	Оценка экспертной группы СП	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов	Наименование стимулирующих выплат
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Эффективная организация охраны жизни и здоровья							
1.1.	Проверка пожарной безопасности в ДОУ в соответствии с должностными инструкциями					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.2.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.						Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.3.	Проверка электробезопасности в ДОУ в соответствии с должностными инструкциями					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

1.4	За качественную организацию пропускного режима						1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.5	Отсутствие замечаний по сохранности игрового оборудования на участках						1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:						5	
	ВСЕГО:						5	

Лист оценивания эффективности (качества) работы
по должности «Вахтер» СП «Детский сад» ГБОУ СОШ № 6 г. о.Сызрань

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности труда	Значение по критерию (заполняется самостоятельно)	Кол-во набранных баллов (заполняется самостоятельно)	Оценка экспертной группы СП	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов	Наименование стимулирующих выплат
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Эффективная организация охраны жизни и здоровья							
1.1.	Проверка пожарной безопасности в ДОУ в соответствии с должностными инструкциями					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.2.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.3.	Проверка электробезопасности в ДОУ в соответствии с должностными инструкциями					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.4	За качественную организацию пропускного режима					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:					4	

									4	
ВСЕГО:										

Лист оценивания эффективности (качества) работы
по должности «Дворник» СП «Детский сад» ГБОУ СОШ № 6 г. о. Сызрань

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности труда	Значение по критерию (заполняется самостоятельно)	Кол-во набранных баллов (заполняется самостоятельно)	Оценка экспертной группой СП	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов	Наименование стимулирующих выплат
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Эффективная организация охраны жизни и здоровья							
1.1.	Качественное проведение уборки закрепленной территории - в соответствии с требованиями - некачественное					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.2.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа - в соответствии с требованиями - нарушение					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.3.	Отсутствие жалоб по вопросам уборки территории в соответствии с должностными обязанностями -Отсутствие замечаний по сохранности инвентаря, игрового оборудования на участках - отсутствует - наличие жалоб					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.4.	Своевременное выполнение заявок на полив и уборку территории					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

1.5	Отсутствие обеспокоенных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.								1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:								5	
	ВСЕГО:								5	

Лист оценивания эффективности (качества) работы
по должности «Уборщик служебных помещений» СП «Детский сад» ГБОУ СОШ № 6 г. о. Сызрань

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности труда	Значение по критерию (заполняется самостоятельно)	Кол-во набранных баллов (заполняется самостоятельно)	Оценка экспертной группы СП	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов	Наименование стимулирующих выплат
1	2	3	4	5	6	7	8

1. Эффективная организация охраны жизни и здоровья

1.1.	Качественное проведение текущих и генеральных уборок (согласно графика) - соответствует санитарным нормам – 1 балл - допускается нарушение – 0 баллов					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.2.	Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПин - качественная уборка – 1 балл - некачественная уборка – 0 баллов					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда

1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам чистоты и порядка - отсутствует – 1 балл - наличие жалоб – 0 баллов						1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Оперативность выполнения заданий администраций ДОУ - своевременные – 1 балл - несвоевременные – 0 баллов						1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций						1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:						5	
	ВСЕГО:						5	

Лист оценивания эффективности (качества) работы
по должности «Рабочий по комплексному обслуживанию здания» СП «Детский сад» ГБОУ СОШ № 6 г. о.Сызрань

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности труда	Значение по критерию (заполняется самостоятельно)	Кол-во набранных баллов (заполняется самостоятельно)	Оценка экспертной группы СП	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов	Наименование стимулирующих выплат
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Эффективная организация охраны жизни и здоровья							

1.1.	Качественное проведение работ по заявкам. Своевременное и качественное выполнение заявок на ремонт оборудования, коммуникаций (рабочий), оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок – 1 балл - некачественное – 0 баллов					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.2.	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок (по должностным обязанностям) - в срок – 1 балл - несвоевременное – 0 баллов					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.3.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда Отсутствие нарушений: •требований охраны труда; •требований противопожарной безопасности.					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
1.4	Отсутствие обеспокоенных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.					1	Выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда
	Итого:					4	
	ВСЕГО:					4	


Лист оценивания эффективности (качества) работы
по должности «Специалист по охране труда» СП «Детский сад» ГБОУ СОШ № 6 г. о.Сызрань

Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Количество баллов
Разработка проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда	Разработка вельась	1
	Разработка не вельась	0

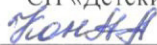
<p>Переработка локальных нормативных актов по вопросам охраны труда в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права</p>	<p>1</p> <p>Переработка осуществлялась в установленные сроки</p>
<p>Выявление потребностей в обучении и планирование обучения работников по вопросам охраны труда</p>	<p>0</p> <p>Переработка не осуществлялась</p>
<p>Осуществление проверки знаний работников требований охраны труда</p>	<p>1</p> <p>Потребности выявлены; соответствующее обучение запланировано</p>
<p>Подготовка для представления работодателем органам исполнительной власти, органам профсоюзного контроля информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий</p>	<p>1</p> <p>Проверка осуществлялась в установленном порядке</p> <p>0</p> <p>Проверка не осуществлялась</p> <p>1</p> <p>Подготовка и оформление документов осуществлялось в установленные сроки</p> <p>0</p> <p>Сроки подготовки документов нарушены</p>
<p>Подготовка отчетной (статистической) документации работодателя по вопросам условий и охраны труда</p>	<p>1</p> <p>Документация подготовлена в полном объеме в установленные сроки</p> <p>0</p> <p>Документация подготовлена в неполном объеме либо с нарушением сроков</p> <p>1</p> <p>Мероприятия разрабатывались в установленные сроки</p> <p>0</p> <p>Мероприятия не разрабатывались</p>
<p>Разработка мероприятий по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду, заинтересованности работников в улучшении условий труда, вовлечению их в решение вопросов, связанных с охраной труда</p>	<p>1</p> <p>Мероприятия разрабатывались в установленные сроки</p>
<p>Координация и контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также их хранения, оценки состояния и исправности; организация установок средств коллективной защиты</p>	<p>1</p> <p>Работники обеспечены СИЗ в полном объеме</p>

	Работники не обеспечены СИЗ в полном объеме	0
Итого	8 баллов	

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань

 Т.А. Заушникова
Протокол № 1
Дата подписи 21.09.2018 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань

СП «Детский сад № 36»
 А.А. Коннова
Протокол № 1
Дата подписи 21.09.2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О НОРМАХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВЬЮ

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 6
имени Героя Советского Союза В.Н. Банцекина
городского округа Сызрань Самарской области
на 2018 – 2021 учебный год

1. Общие положения

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

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

1.3. Норма выдачи специальной одежды и обуви в школе:

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплексы)
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 года
2.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Калоши резиновые Перчатки резиновые	1 1 пара на 1,5 года 4 пары
4.	Вахтёр	Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 года
5.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Куртка утепленная Валенки Брюки утепленные Галоши на валенки	1 на 1,5 года 4 пары 1 на 2,5 года 1 на 3 года 1 на 2,5 года 1 на 2 года
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 4 пар
7.	Учитель, лаборант кабинета химии, биологии.	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником (химия) Перчатки резиновые (химия) Очки защитные (химия)	1 на 1,5 года дежурные дежурные до износа
8.	Лаборант, учитель занятый в кабинете физики	Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 года

1.4. Норма выдачи специальной одежды и обуви для работников структурного подразделения:

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплексы)
1	2	3	4
1.	Старшая медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 1 2 пары
2.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный	1
3.	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фартук хлопчатобумажный	1 1 1
4.	Дворник	Халат рабочий Рукавицы комбинированные	1 2 пары
5.	Повар	Костюм хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Передник хлопчатобумажный	2 1 2
6.	Кухонный рабочий	Фартук клеенчатый с нагрудником Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фартук хлопчатобумажный	1 1 1 1
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Халат рабочий Рукавицы комбинированные	1 2 пары
8.	Машинист по стирке и ремонту одежды	Халат рабочий Косынка хлопчатобумажная Фартук прорезиненный с нагрудником Галоши резиновые	1 1 1 1
9.	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	1
10.	Сторож	Халат рабочий Рукавицы комбинированные	1 1
11.	Завхоз	Халат хлопчатобумажный Халат утепленный	1 1

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

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань

на 2018 год

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация ГБОУ СОШ № 6 г.о. Сызрань и председатель комитета профсоюза ГБОУ СОШ № 6 г. о. Сызрань заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2018 года руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Ед. изм.	Кол-во	Стоимость (руб.)	Срок выполнения	Ответственные
ГБОУ СОШ № 6						
г. о. Сызрань, ул. Интернациональная, 141А						
1.	Приобрести для обслуживающего персонала спец. одежду (халаты)	шт.	4	500-00	ноябрь	Архипова Л.А.
2.	Приобрести перчатки резиновые	пара	27	30 - 00	сентябрь	Архипова Л.А.
3.	Приобрести перчатки х/б	пара	30	15 - 00	сентябрь	Архипова Л.А.
4.	Обучение членов комиссии по охране труда	чел.	3	3500-00	в течение года	Архипова Л. А.
ГБОУ СОШ № 6, СП «Детский сад № 69»						
г. о. Сызрань, ул. Интернациональная, 141						
1.	Обучение членов комиссии по охране труда	чел.	2	3500-00	в течение года	Теймурбулатова Р.У.
2.	Приобрести для обслуживающего персонала спец. одежду (халаты)	шт.	20	240-00	январь-март	Теймурбулатова Р.У.

3.	Приобрести для обслуживающего персонала спец. одежду (фуфайки)	шт.	4	780-00	январь-март	Теймурбулагова Р.У.
4.	Приобрести для обслуживающего персонала спец. одежду (костюм поварской)	шт.	9	500-00	январь-март	Теймурбулагова Р.У.

**ГБОУ СОШ № 6, СП «Детский сад №36»
г. о. Сызрань, пер. Молодежный, 10**

1.	Косынка белая	шт.	5	60-00	январь-март	Вечканова Н. В.
2.	Перчатки раб. х/б	пара	3	25-00	январь-март	Вечканова Н. В.
3.	Перчатки резиновые	пара	5	50-00	январь-март	Вечканова Н. В.
4.	Халат утепленный	шт.	1	911-00	январь-март	Вечканова Н. В.
5.	Колпак медицинский	шт.	1	220-00	январь-март	Вечканова Н. В.
6.	Колпак поварский	шт.	2	78-00	январь-март	Вечканова Н. В.

Пронумеровано, прошито и скреплено печатью 160 листов
Смо шемдвеем _____ листов

Директор ГБОУ СОШ №6 г.о. Сызрань Т.А. Заушникова
Председатель ППО ГБОУ СОШ № 6
Председатель ППО СП «Детский сад № 36» Коннова А.А.

