

## Коллективный договор

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

на 2018 - 2021 годы

От работодателя:	От работников:
Директор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрань городского округа Сызрани Самарской области	Председатель первичной профсоюзной организации профсоюзной организации государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области
_____ Н.В. Максименкова М.П.	_____ Е.М. Уник

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР прошел уведомительную регистрацию в департаменте трудовых отношений министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области  
Регистрационный № 08582018 от «06» декабря 2018 года  
Консультант \_\_\_\_\_ Мизонова Н.А.

## Содержание.

1. Общие положения .....	3
2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.....	5
3. Рабочее время и время отдыха.....	8
4. Оплата и нормирование труда.....	14
5. Социальные гарантии и льготы.....	17
6. Охрана труда и здоровья.....	18
7. Гарантии профсоюзной деятельности.....	20
8. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.....	24
9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.....	25

### Приложения:

- Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.....27
- Приложение № 2. Положение о дополнительных оплачиваемых отпусках работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.....45
- Приложение № 3. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.....50
- Приложение № 4. Положение о надбавках и доплатах к заработной плате, выплачиваемых из специального фонда работникам ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани.....91
- Приложение № 5. Положение о нормах обеспечения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты работников ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани.....99
- Приложение № 6. Положение о наставничестве.....105
- Приложение № 7. Форма расчетного листка.....111
- Приложение № 8. Соглашение по охране труда.....113

## **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 Самарской области средней общеобразовательной школы № 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются: Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ); Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Закон субъекта РФ о социальном партнерстве; Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации; Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя 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 ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани Максименковой Натальи Владимировны (далее – работодатель); работники ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани в лице Уник Елены Михайловны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани 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 ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.13. Локальные нормативные акты ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует по 03.12.2021 г. 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. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. 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, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборным органам первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца. Массовым является увольнение 10% от общего числа работников в течение 30 дней.

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

- предпенсионного возраста (за 2 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 и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка в течение последующих двух месяцев, остающихся до назначенной для увольнения даты.

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 ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани и первичных профсоюзных организаций структурных подразделений.

2.2.11. С учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

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

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или 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. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах: 100 рублей – по Самарской области, 100 рублей – за пределы Самарской области в пределах РФ; 100 рублей – при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

2.2.15. 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.

2.2.16. 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.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, ее реорганизацией с участием выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

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

2.3. Выборные органы первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани обязуются осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### **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 ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборными органами первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани 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 уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.4. В ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани. Директор должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (директору ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани, его 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.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.6. настоящего раздела. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

3.8. 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.

3.9. В дни работы к дежурству по ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.10. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся 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.

3.11. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.13. 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 директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани. 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.

3.14. 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 выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.15. Работодатель обязан согласовывать с выборными органами первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.17. 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 с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.18. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани. Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении). Воспитатели структурных подразделений обедают вместе с детьми в групповых ячейках.

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

работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ). При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.20. Инвалидам любой группы предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов Российской Федерации» № 181-ФЗ).

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124- 125 ТК РФ.

3.22. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых определяется в соответствии с Положением о дополнительных оплачиваемых отпусках работников Учреждения (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 ст. 119 ТК РФ по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани.

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 (статья 121 ТК РФ);

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

3.25. 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.

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;

- для проводов детей на военную службу – 5 календарных дней;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при

исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

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

3.29. Выборные органы первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани обязуются:

3.29.1. 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.

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

3.29.3. 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: 11 и 26 числа текущего месяца. Заработная плата за первую половину текущего месяца устанавливается в сумме, не меньшей, чем сумма оплаты труда за фактически отработанное время и может быть изменена в сторону уменьшения-увеличения по письменному заявлению работника.

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 соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

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.

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

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

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

4.6. При нарушении 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 в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований (указываются возможные основания):

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

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани (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.

4.8. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) согласно Приложению № 4 «Положение о надбавках и доплатах к заработной плате, выплачиваемых из специального фонда работникам».

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В Приложении № 4 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

4.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.13. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.14. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя

по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада должностного лица, рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ). Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.15 Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

## **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 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям ГБОУ СОШ

№19 г. Сызрани, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение 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. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани не реже 1 раза в три года.

6.1.4. Обеспечивать проверку знаний работников ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани по охране труда к началу учебного года.

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

6.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборными органами первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани.

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

6.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с приложением № 4 коллективного договора.

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

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

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.14. Создать на паритетной основе совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.15. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

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

6.4. Работники обязуются:

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

6.4.2. 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.

6.4.3. 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.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани 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 профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами

индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

## **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 выборные органы первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), директор обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани и их выборных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, учитывать мнение выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

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

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

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани в бесплатное пользование

необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборным органам первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

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

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

7.3.9. Привлекать представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборными органами первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений директором ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборными органами первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани производится:

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

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

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

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

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ); - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

7.8. С предварительного согласия выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателей (заместителей председателей) выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

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

7.10. Члены выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, избранным на выборную должность в выборные органы первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани включаются в состав комиссий ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8. Выборные органы первичных профсоюзных организаций обязуются:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборные органы первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани 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 ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

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 ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичных профсоюзных организаций ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани членских профсоюзных взносов.

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

8.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

## **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 7 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 ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани

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

**Приложение № 1  
к коллективному договору  
ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани  
на 2018 – 2021 годы**

**Правила внутреннего трудового распорядка**

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются локальным нормативным актом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее – ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани).

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в РФ», иными нормативными правовыми актами и Уставом ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани. Правила регулируют порядок приема и увольнения работников общеобразовательного учреждения, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в общеобразовательном учреждении.

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

1.4. Правила утверждены руководителем общеобразовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Правила вывешиваются в общеобразовательном учреждении на видном месте.

1.6. При приеме на работу администрация общеобразовательного учреждения обязана ознакомить работника с Правилами под роспись.

1.7. Правила являются приложением к коллективному договору на 2018 – 2021 г.г., действующему в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

## **2. Порядок приема и увольнения работника.**

2.1. Прием на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

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

2.1.3. При приёме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ.

2.1.4. Срочный трудовой договор, заключенный на определенный срок (не более 5-ти лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три дня до увольнения. Если ни одна из сторон не потребовала расторжение

срочного договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.1.5. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани лишь в случаях, предусмотренных статьями 81 и 83 ТК РФ.

2.1.6. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации следующие документы:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- г) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;
- д) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- е) справку о наличии (отсутствии) судимости;
- ж) решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о допуске работника к трудовой деятельности, в случае, если в отношении лица осуществлялось уголовное преследование и в отношении которого дело прекращено по нереабилитирующим основаниям;
- з) медицинское заключение о состоянии здоровья (личная медицинская книжка)

2.1.7. Приём на работу оформляется приказом руководителя и объявляется работнику под расписку в 3-хдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.8. При приёме на работу руководитель общеобразовательного учреждения обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Уставом общеобразовательного учреждения,
- коллективным договором,
- настоящими Правилами,
- приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности,
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.9. При приёме на работу может устанавливаться испытательный срок – не более 3-х месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера - не более 6 месяцев.

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.

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

2.1.10. На каждого работника общеобразовательного учреждения оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников хранятся в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

2.1.11. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора школы в трудовую книжку, администрация общеобразовательного учреждения обязана ознакомить её владельца под расписку в личной карточке формы Т-2.

2.1.12. На каждого работника ведётся личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

2.2. Отказ в приёме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.2.2. Приём на работу осуществляется только исходя из деловых качеств работника. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания) не допускается.

2.2.3. Лицо, лишённое решением суда права работать в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани в течение определённого срока, не может быть принято на работу в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани в течение этого срока.

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

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

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

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

2.3. Увольнение работников.

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

2.3.2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани письменно за две недели.

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

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

2.3.5. Днём увольнения работника является последний день работы. В последний день работы администрация ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани обязана выдать работнику трудовую книжку и по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчёт.

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, администрация ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления уведомления администрация ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

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

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

3.1. Непосредственное управление ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани осуществляет директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

3.2. Директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

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

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

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

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

3.2.5. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани и других работников, соблюдения настоящих Правил.

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

3.3. Директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани обязан:

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

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

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

3.4. Администрация ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани осуществляет внутренний контроль за деятельностью педагогического, технического, обслуживающего персонала.

3.5. ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, как юридическое лицо, несет ответственность перед работниками:

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

- за задержку трудовой книжки при увольнении работника;

- незаконное отстранение работника от работы;

- незаконное увольнение работника или перевод его на другую работу;

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

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

#### **4. Права, обязанности и ответственность работников.**

4.1. Работник имеет право на:

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

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани в формах, предусмотренных законодательством и уставом ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по другим основаниям, предусмотренным настоящим коллективным договором, его положениями.

4.2. Педагогические работники ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, кроме перечисленных в п. 4.1. прав, имеют право на:

- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, методов оценки знаний обучающихся (воспитанников) при исполнении профессиональных обязанностей;
- сокращенную продолжительность рабочего времени;

- удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;

- получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления;

- на получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения пенсионного возраста.

#### 4.3. Работник обязан:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать Устав ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани и настоящие Правила;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани и других работников;

- незамедлительно сообщать директору, заведующим структурными подразделениями ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани;

- поддерживать дисциплину в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани на основе уважения человеческого достоинства обучающихся (воспитанников) без применения методов физического и психического насилия;

- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

- информировать родителей (законных представителей) о здоровье и развитии обучающихся, воспитанников

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

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

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

- удалять обучающихся с уроков;

- курить в помещении и на территории ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани;

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

- отвлекать работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных

обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани;

- разрешать присутствие на уроках, занятиях посторонних лиц без разрешения директора, заведующего структурного подразделения;

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

4.5. Работник несет материальную ответственность за причиненный ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани прямой действительный ущерб.

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

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

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

- когда в соответствии с законодательством на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

- умышленного причинения ущерба;

- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

- причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;

- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.6. Работники ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктом 6.4. настоящих Правил.

## 5. Режим работы и время отдыха.

5.1. В ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани устанавливается пятидневная и (или) шестидневная рабочая неделя, с двумя (одним) выходными днями (суббота и воскресенье или воскресенье).

Занятия в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани проводятся в две смены.

5.2. Продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя – 36 часов.

5.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

Схема - график работы сотрудников

Сотрудники	Время работы	Перерыв	Выходные дни
Директор	8.00-17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Заведующий структурным подразделением	8.00-17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Заместитель директора по УВР	8.00-17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Методист	9.00-17.00	13.00-13.48	Суббота, воскресенье
Главный бухгалтер, бухгалтер	8.00-17.00	12.00-13.00	Суббота, воскресенье
Заведующий хозяйством	8.00- 17.00	12.00-13.00	Суббота, воскресенье
Заведующий библиотекой, библиотекарь	8.00- 17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Старшая медицинская сестра	8.00-16.48	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Учитель	Не более 36 часов в неделю согласно расписания	Прием пищи в течение рабочего времени одновременно	По расписанию в соответствии с учебной нагрузкой,

	уроков		с обучающимися в столовой школы	воскресенье
Воспитатели групп общеразвивающей направленности	36 часов в неделю согласно графика	в	Согласно режима дня группы	Суббота, воскресенье
Воспитатели групп компенсирующей направленности	25 часов в неделю согласно графика	в	Согласно режима дня группы	Суббота, воскресенье
Музыкальный руководитель	24 часа в неделю	в	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
Инструктор по физической культуре	30 часов в неделю	в	12.30-13.00	Суббота, воскресенье
Учитель – логопед	20 часов в неделю	в	-	Суббота, воскресенье
Педагог - психолог	9.00-17.00		13.00-13.48	Суббота, воскресенье
Повар 1 смена	6.00-14.30		12.30-13.00	Суббота, воскресенье
Повар 2 смена	8.30-17.00		13.00-13.30	Суббота, воскресенье
Кухонный (подсобный) работник	8.00-17.00		13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Помощник воспитателя	8.00-17.00		13.30- 14.30	Суббота, воскресенье
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	8.00-16.30		13.00-13.30	Суббота, воскресенье
Кладовщик	8.00-17.00		13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Делопроизводитель, секретарь	8.00-17.00		13.00-13.30	Суббота, воскресенье
Уборщик служебных помещений (СП)	8.00-17.00		12.00-13.00	Суббота, воскресенье
Уборщик служебных помещений (школа)	40 часов в неделю	в	12.00-13.00	воскресенье
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	8.00-17.00		12.00-13.00	Суббота, воскресенье
Вахтер (СП)	8.00-17.00		12.00-13.00	Суббота, воскресенье

Вахтер, гардеробщик (школа)	Согласно графика сменности	Прием пищи в течение рабочего дня на рабочем месте	Согласно графика сменности
Дворник	8.00-17.00	12.00-13.00	Суббота, воскресенье
Сторож	Согласно графика сменности	Прием пищи в течение рабочего дня на рабочем месте	Согласно графика сменности
Лаборант	8.00-17.00	13.00-14.00	Суббота, воскресенье
Кастелянша	8.00-17.00	12.00-13.00	Суббота, воскресенье
Грузчик	8.00-17.00	12.00-13.00	Суббота, воскресенье

5.4. Для работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день:

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- заведующий структурным подразделением ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани
- главный бухгалтер;
- бухгалтер;
- секретарь;
- заведующий хозяйством

5.5. В случае производственной необходимости администрация ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани имеет право перевести работника на срок до одного месяца на обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст.74 ТК РФ).

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

5.7. Расписание уроков, сетка непосредственно образовательной деятельности составляется и утверждается администрацией ГБОУ СОШ №

19 г. Сызрани по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм, и максимальной экономии времени педагога.

5.8. Рабочее время педагогических работников включает: преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, настоящими Правилами и Уставом ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

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

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

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации общеобразовательного учреждения, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

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

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

5.10. Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину) устанавливается один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.11. К рабочему времени относятся следующие периоды:

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

5.12. Директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани привлекает педагогических работников к дежурству по учреждению. График дежурств составляется на месяц, утверждается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте.

Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятия обучающихся данной смены и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений.

График работы в каникулы утверждается приказом директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

5.14. Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

5.15. Привлечение к работе работников в выходные и праздничные дни запрещено и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

5.16. Общее собрание коллектива проводится по мере необходимости, заседания методического объединения проводятся 1 раз в два месяца. Все заседания проводятся в нерабочее время и продолжаются не более двух часов, родительские собрания - не более 1,5 часа.

5.17. Работникам ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 (42) календарных дней. Отпуск предоставляется согласно Постановлению правительства РФ от 14 мая 2015г. №466, в соответствии с графиком, утверждаемым директором ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Очередность предоставления ежегодных отпусков в структурных подразделениях устанавливается администрацией ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани по согласованию с работниками с учетом необходимости обеспечения нормальной работы структурного подразделения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.18. Работникам ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

5.19. Администрация ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани ведет учет рабочего времени, фактически, отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует

администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.20. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

Время предоставления перерыва для технических и обслуживающих работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани: 13.00 – 14.00.

## **6. Меры поощрения и взыскания.**

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

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

6.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани (Приложение № 3).

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

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

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

6.5. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания (ст. 81 ТК РФ) может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани или правилами внутреннего трудового распорядка, если ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул без уважительных причин.

Прогулом считается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без

уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (смены) (ст. 81 ТК РФ).

6.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани норм профессионального поведения и (или) Устава ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника общеобразовательного учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (воспитанников).

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

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

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

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

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

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

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

6.13. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его

непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст.194 ТК РФ).

6.14. Педагогические работники ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, могут быть уволены за совершение аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным поступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, нарушение норм морали, явно несоответствующие социальному статусу педагога.

Педагоги ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающихся, воспитанников (п.46 ст. 56 Федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»). Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания.

6.15. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным поступком и применением мер физического или психического насилия производится без согласования с профсоюзным органом.

6.16. Дисциплинарные взыскания к заведующему структурного подразделения ГБОУ СОШ № 19 г. применяются директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, который имеет право его назначать и увольнять.

## **7. Оплата труда**

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

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

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

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

## **8. Заключительные положения**

8.1. Правила вступают в силу с момента их утверждения директора с учетом мнения профсоюзной организации Учреждения и действуют без ограничения срока (до внесения соответствующих изменений и дополнений

или принятия новых Правил). Изменения и дополнения Правил производятся в порядке их принятия.

8.2. Настоящие Правила распространяются на всех работников Учреждения.

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

**Приложение № 2  
к коллективному договору  
ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани  
на 2018 – 2021 годы**

**Положение  
о дополнительных оплачиваемых отпусках работников**

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано в целях компенсации за работу с неблагоприятными условиями труда, стимулирования работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развития творческой инициативы и активности.

1.2. Положение определяет порядок предоставления дополнительных отпусков в ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

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

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

## **2. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем.**

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

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- заведующий структурным подразделением;
- главный бухгалтер;
- бухгалтер;
- секретарь;
- заведующий хозяйством.

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

- для заместителя директора по учебно-воспитательной работе 5 календарных дней;
- для заведующего структурным подразделением 3 календарных дня;
- для главного бухгалтера 5 календарных дней;
- для бухгалтера 5 календарных дней;
- для секретаря 5 календарных дней;
- для заведующего хозяйством (школа) 5 календарных дней;
- для заведующего хозяйством структурного подразделения 6 календарных дней.

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

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

- повару – 6 календарных дней;
- машинисту по стирке и ремонту спецодежды - 6 календарных дней;
- старшей медицинской сестре – 14 календарных дней (12 рабочих дней) (письмо Департамента условий и охраны труда Минтруда России от 12 августа 2003года №861-7/постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.74 г. N 298/П-22)

### **4. Другие дополнительные оплачиваемые отпуска.**

4.1. В соответствии со ст. 116 ТК РФ работникам ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в течение года без больничного листа нетрудоспособности для членов профсоюза ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани – 5 календарных дней;
- за работу в течение года без больничного листа нетрудоспособности для членов профсоюза структурных подразделений – 3 календарных дня;
- за активную общественную работу председателю первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани - 5 календарных дней;
- за активную общественную работу председателю первичной профсоюзной организации структурных подразделений ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани - 3 календарных дня;
- членам профсоюзного комитета (по представлению председателя профсоюзного комитета) - до 3 календарных дней;
- за организацию ремонта кабинета – до 3 календарных дней.

### **5. Дополнительные (неоплачиваемые) отпуска.**

5.1. Предоставлять работникам на основании их письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- педагогическим работникам через каждые 10 лет при непрерывной педагогической работы - 1 год (п.5 ст.55 Федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» и ст.335 ТК РФ).
- сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу -1 календарный день;
- рождения ребёнка в семье, регистрация брака их родственников- 5 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней (ст.128 ТК РФ);
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 5 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

## **6. Порядок и условия предоставления длительного отпуска**

6.1. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 33, ст. 4381) (далее соответственно - педагогические работники, Номенклатура), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, который регламентируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

6.2. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

6.3. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

6.3.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов

Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

6.3.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

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

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

6.4. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

6.5. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

6.6. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

6.7. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

**Приложение № 3  
к коллективному договору  
ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани  
на 2018 – 2021 годы**

**Положение  
о порядке распределения стимулирующих выплат  
педагогическим работникам, административно-управленческому,  
обслуживающему персоналу**

**I. Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа № 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области**

**1. Общие положения**

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

- статьёй 144 Трудового кодекса РФ,
- Федеральным законом от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации,
- уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее – Учреждения),
- Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006 г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»,
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. №83 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями., внесёнными Постановлением Правительства от 17.02.2007. №14),
- Постановлением Правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей и младшего школьного возраста Самарской области»;
- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области и государственных

общеобразовательных учреждений для детей и младшего школьного возраста Самарской области»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждение методики расчёта нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программ дошкольного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета»,

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

- постановлением Правительства Самарской области от 30.10.2013 №582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015 № 382/1-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

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

- Постановления Правительства Самарской области № 798 от 08.12.2017 года «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы».

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 № 8-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

- распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009 № 295-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации

отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам Учреждения и распространяется на педагогических работников образовательного учреждения, административно – управленческий, обслуживающий персонал, иных работников Учреждения.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества работы, роста профессионального мастерства, а также с целью социальной защищенности и материальной поддержки работников учреждения.

1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно – управленческому и обслуживающему персоналу, и иным работникам образовательного учреждения по результатам работы за квартал в соответствии с положением.

1.5 Настоящее положение разрабатывается Учреждением, согласовывается с Управляющим Советом учреждения, утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

1.6. Стимулирующие выплаты определяются работникам Учреждения за фактически отработанное время.

## **2. Размер стимулирующего фонда**

2.1. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании Постановления Правительства Самарской области №57 от 02.02.2018 года «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» в размере не более 21,34% от фонда оплаты труда работников Учреждения (школы).

2.2. Стимулирующий фонд расходует на надбавки и доплаты стимулирующего характера (в том числе на ежемесячные надбавки за выслугу лет), премии и иные поощрительные выплаты.

2.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Руководители, специалисты и служащие» 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, отнесённых к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

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

2.4. Стимулирующий фонд руководителя образовательного учреждения составляет не более 3%, педагогов - не менее 71,38%, административно-хозяйственного персонала – не более 25,62% от стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения (школы).

2.5 Стоимость одного балла определяется по формуле:

Сумма стимулирующего фонда определенной  
категории работников

Стоимость одного балла = 
$$\frac{\text{максимальное количество баллов, набираемых работниками определенной категории}}{\text{количество работников, относящихся к данной категории}}$$

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

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются на квартал (по приказу директора школы).

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

### **3. Условия для назначения стимулирующих выплат**

3.1. Условиями для назначения надбавок и доплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6-ти месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

### **4. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат**

- нарушение исполнительской дисциплины;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- случай травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- обоснованные жалобы со стороны родителей учащихся.

### **5. Порядок установления надбавок и доплат.**

5.1. Разработка показателей и критериев эффективности (качества) работы работника осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда комиссионно. Состав комиссии утверждается приказом директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и квалификации;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

5.2. Размеры выплат за эффективность (качество) работы из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности (качества) работы всех работников, предусмотренных примерным перечнем критериев эффективности (качества)

работы, утвержденные приказами министерства образования и науки Самарской области.

5.3. Для оценки эффективности (качество) работы работников Учреждения утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием максимального балла каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании Учреждения.

По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень эффективность (качество) работы работников.

5.4. Учреждение вправе дополнить перечень критериев эффективности (качества) работы работников, утвержденным министерством образования и науки Самарской области, но не более чем 5 (пятью) критериями эффективности (качества) работы.

5.5. В случае несвоевременного предоставления работником листа оценивания эффективности (качество) работы в указанные сроки (кроме работников, отсутствующих по уважительным причинам) данная стимулирующая выплата назначаться не будет.

5.6. В случае выхода из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, работник вправе воспользоваться баллами, начисленными за последний период работы в Учреждении.

5.7. Вновь принятым работникам на работу в Учреждение (в т. ч. при переходе из других образовательных организаций) стимулирующие выплаты не устанавливаются в течение 6-ти месяцев.

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

5.9. Денежный вес (в рублях) каждого балла рассчитывается исходя из размера стимулирующего фонда, максимального количества баллов по категориям работников образовательного учреждения (педперсонал, АХП) и утверждается приказом руководителя образовательного учреждения. Стимулирующие выплаты устанавливаются на квартал.

5.10. Педагогические работники предоставляют комиссии учреждения аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности до 20 числа последнего месяца квартала.

5.11. Заместители руководителя учреждения представляют аналитические материалы руководителю общеобразовательного учреждения 20 числа последнего месяца квартала.

5.12. Административно – управленческий, обслуживающий персонал и иные работники учреждения представляют комиссии учреждения материалы, подтверждающие достигнутое качество работы по результатам деятельности образовательного учреждения до 20 числа последнего месяца квартала.

5.13. Форма материалов самоанализа утверждается приказом руководителя учреждения.

## **6. Сроки представления информации о показателях деятельности работников**

6.1. Комиссия образовательного учреждения обрабатывает материалы самоанализа работников, разрабатывает проект приказа образовательного учреждения, определяющего размер стимулирующих выплат работникам учреждения и представляет на рассмотрение руководителю учреждения до 23 числа последнего месяца каждого квартала.

6.2. Руководитель учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование управляющему совету до 25 числа последнего месяца каждого квартала.

6.3. Управляющий совет рассматривает представленные материалы до 26 числа последнего месяца каждого квартала и направляет их руководителю учреждения.

6.4. Руководитель образовательного учреждения по согласованию с управляющим советом издаёт приказ не позднее 28 числа каждого месяца.

6.5. Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения производятся ежемесячно в течение квартала, следующего за отчетным.

## **7. Критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения для определения надбавок и доплат работникам**

Критерии и показатели качества труда педагогических работников:

<b>Основание для назначения стимулирующих выплат</b>	<b>Критерии</b>	<b>Период оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>Позитивные результаты образовательной деятельности</b>	1.Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся.	квартал	1
	2.Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику.	квартал	1
	3.Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и/или их доля выше среднего значения по муниципалитету.	квартал	1

	4.Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	квартал	1
	5. Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся)	квартал	1
	6. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства в зависимости от уровня: 1 балл – учреждение, 2 балла – окружной, 3 балла - региональный	квартал	3
	7. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня учреждения) 1 балл – окружной, 2 балла - региональный	квартал	2
	8. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках.	квартал	1
	9. Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5% от общего числа пропусков.	квартал	1
	10. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работ, проявляемая в достижениях обучающихся.	квартал	1
	<b>Итого</b>		<b>13</b>
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	11. Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе 1 балл – ОУ, 2 балла – окружной, 3 балла - региональный	квартал	3
	12. Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе 1 балл – окружной, 2 балла - региональный	квартал	2
	13. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	квартал	2

	1 балл – окружной, 2 балла - региональный		
	14. Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника	квартал	1
	15. Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня: 1 балл – окружной, 2 балла – региональный)	квартал	2
	<b>Итого</b>		<b>10</b>
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	16. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года	квартал	1
	17. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года	квартал	1
	18. Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне 80%)	квартал	1
	19. Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	квартал	1
	20. Снижение (отсутствие) пропусков учащимися без уважительной причины	квартал	1
	21. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	квартал	1
	<b>Итого</b>		<b>6</b>
Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий	22. Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени.	квартал	1
	23. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени.	квартал	1
	24. Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультации, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	квартал	1
	<b>Итого</b>		<b>3</b>
	Всего баллов по категории:		<b>32</b>

**Критерии оценки эффективности деятельности  
заместителя директора по учебно-воспитательной работе**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
<b>1.</b>	<b>Эффективность процесса обучения</b>	
1.1.	% успеваемости в выпускных классах на уровне начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл	1
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; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2
1.4.	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, получивших аттестаты о среднем общем образовании с отличием: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2
1.5.	Доля выпускников, сдававших ЕГЭ по математике на профильном уровне и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ по математике на профильном уровне: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.6.	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.7.	Доля выпускников, получивших по итогам ЕГЭ по русскому языку 80 баллов и выше, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.8.	Доля выпускников, сдававших ЕГЭ по математике на профильном уровне и получивших 60 баллов и выше, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ по математике на профильном уровне: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.9.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по русскому языку на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.10.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по математике на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.11	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по русскому языку и получивших количество баллов не ниже минимального, от	1

	общего числа выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	
1.12.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по математике и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл	1
1.13.	Доля выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании, от общего числа выпускников: отсутствие выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании – 2 балла, снижение доли (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл, отсутствие динамики – 0 баллов, увеличение доли – (-5) баллов	2
1.14	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
1.15.	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
1.16.	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
1.17.	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» уровне - 2,5 балла; 3 и более человек на «зональном» уровне – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3
1.18	Доля выпускников 11-х классов, поступивших в образовательные организации высшего образования и профессиональные образовательные организации Самарской области: 100% -2 балла; 100%, из них более 50% на специальности технического профиля – 3 балла; 100% на бюджетные места – 4 балла; 100% на бюджетные места, из них более 50% на специальности технического профиля – 5 баллов	5
1.19	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, награждённых медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл	1
1.20	Доля выпускников 11-х классов, продолживших образование в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях Самарской области на специальностях в соответствии с профилем обучения: от 80 до 90% - 1балл; 90% и более – 2 балла	2
<b>Итого:</b>		<b>31</b>

<b>2</b>	<b>Эффективность воспитательной работы</b>	
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	0
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
	<b>Итого:</b>	<b>11</b>
<b>3</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения</b>	
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 международных 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	3

	балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	
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
<b>Итого:</b>		<b>10</b>
4	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>	
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 постоянным посещением уроков) в общеобразовательном учреждении, не являющимся специальной (коррекционной), общеобразовательной организацией – 1 балл	1
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	2
4.7.	Организация дистанционного образования детей-инвалидов – 1 балл	1
4.8.	Участие общеобразовательного учреждения в мероприятиях JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»- 1 балл	1
<b>Итого:</b>		<b>11</b>

<b>5</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
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 образования 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.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся – 1 балл	1
<b>Итого:</b>		<b>7</b>
<b>6</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>	
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
<b>Итого:</b>		<b>5</b>
<b>7</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>	
7.1.	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	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 для городских школ	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	2

	на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	
7.5.	Средняя учебная нагрузка учителей в течение учебного года превышает 1,5 ставки: (- 3) балла	0
7.6.	Отсутствие учителей, учебная нагрузка которых в течение учебного года превышает 1,5 ставки – 2 балла	2
7.7.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования	1
7.8.	Доля учащихся, полностью обеспеченных из школьных библиотек учебниками федерального перечня: от 80 - 90 % – 1 балл; выше 90% – 2 балла	2
7.9.	Наличие в общеобразовательном учреждении работников, привлеченных к проведению государственной итоговой аттестации, в отношении которых были применены меры дисциплинарного и (или) административного воздействия за нарушения установленного порядка проведения государственной итоговой аттестации: наличие-(-10) баллов	0
<b>Итого:</b>		<b>11</b>
<b>ВСЕГО:</b>		<b>86</b>

**Критерии и показатели качества труда административно – управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала.**

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
<b>Главный бухгалтер</b>			
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	квартал	8 баллов
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	квартал	8 баллов
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	квартал	8 баллов
	Отсутствие замечаний по составлению бухгалтерской отчетности и представления ее в установленные сроки в соответствующие инстанции.	квартал	8 баллов
	Эффективное использование современных технологий в работе	квартал	8 баллов
		Всего	40 баллов

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

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
<b>Заведующий хозяйством</b>			
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	квартал	5 баллов
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	квартал	5 баллов
	Обеспечение выполнения требований охраны труда, пожарной и электробезопасности.	квартал	5 баллов
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с	квартал	5 баллов

	капитальным вложением средств)		
	Создание здоровьесберегающего образовательного пространства.	квартал	5 баллов
		Всего	25 баллов

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
Заведующий библиотекой, библиотекарь			
Позитивные результаты деятельности	Накопление и сохранение библиотечного фонда.	квартал	3 балла
	Оформление тематических выставок, проведение библиотечных уроков и других мероприятий по пропаганде книги.	квартал	3 балла
	Качественное ведение документации	квартал	3 балла
	Эффективное применение информационных технологий в работе библиотеки.	квартал	3 балла
	Отсутствие жалоб учащихся, педагогов и родителей по вопросам обеспечения учебниками.	квартал	3 балла
		Всего	15 баллов

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

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

выплат			
<b>Уборщик служебных помещений</b>			
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	квартал	5 баллов
	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории.	квартал	5 баллов
	Рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств.	квартал	5 баллов
		Всего	15 баллов

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
<b>Дворник</b>			
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий	Обеспечение надлежащего санитарного состояния и порядка территории школы и прилегающей к школе территории. Своевременное обеспечение доступа к школе учащихся, педагогов, родителей в зимнее время.	квартал	5 баллов
	Бережное отношение и сохранность уборочного инвентаря.	квартал	5 баллов
	Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда.	квартал	5 баллов
		Всего	15 баллов

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
<b>Вахтер</b>			
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий	Эффективная и качественная работа по ведению документации.	квартал	5 баллов
	Эффективная и качественная работа по обеспечению порядка в здании. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	квартал	5 баллов
	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Отсутствие обоснованных жалоб на культуру обслуживания.	квартал	5 баллов
		Всего	15 баллов

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

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
<b>Сторож</b>			
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий	Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте. Неукоснительное соблюдение противопожарной безопасности.	квартал	5 баллов
	Эффективная и качественная работа по ведению документации.	квартал	5 баллов
	Отсутствие замечаний по выполнению режима охраны в ночное время, выходные и праздничные дни со стороны администрации.	квартал	5 баллов
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	квартал	5 баллов
		Всего	20 баллов

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и оборудования</b>			
Позитивные результаты по созданию в школе	Эффективная, качественная и своевременная работа по проведению косметического текущего ремонта	квартал	5 баллов

комфортных условий	отдельных конструкций.		
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	квартал	5 баллов
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории школы	квартал	5 баллов
		Всего	15 баллов

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Период оценивания	Максимальное количество баллов
<b>Лаборант</b>			
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий	Содержание лабораторного, компьютерного оборудования в исправном состоянии.	квартал	5 баллов
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	квартал	5 баллов
		Всего	10 баллов

## **8. Порядок выплаты материальной помощи.**

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

8.2. Материальная помощь - в размере до 3000 руб. выплачивается в следующих случаях:

- Длительное заболевание, требующего дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами.
- Тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение).
- Смерть близких родственников (родителей, супруга, детей и др. лиц, находящихся на иждивении работника).

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

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

8.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу, обслуживающему персоналу и иным работникам определяется руководителем школы и оформляется приказом.

## **9. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала, иных работников образовательного учреждения.**

9.1. Работникам школы может быть выплачена премия за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

9.2. Основными показателями премирования работников школы являются:

Для всех работников школы:

- результаты работы учреждения в целом до 20000 рублей;
- итоги учебного года, календарного года до 20000 рублей;
- результаты подготовки к началу учебного года до 20000 рублей.

Для заместителей директора по УВР:

- разработка и реализация инициативных управленческих решений до 15000 рублей;
- эффективное исполнение обязанностей директора школы по приказу Западного управления во время его отсутствия до 15000 рублей.

Для педагогических работников:

- качественное администрирование школьного сайта до 10000 рублей;
- эффективная работа АСУ РСО в школе до 7000 рублей;
- высокое качество исполнения обязанностей работников оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей до 10000 рублей;
- качественное исполнение обязанностей организаторов ЕГЭ, ГИА до 10000 рублей;
- интенсивность использования компьютерной техники, различного программного обеспечения, своевременного, качественного заполнения программы АСУ РСО до 8000 рублей;
- высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы до 15000 рублей;

- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей, влияющих на качество обучения и воспитания до 15000 рублей;

- высокие результаты обучающихся (призер, победитель) в олимпиадах, конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях окружного, областного, федерального, международного уровней до 15000 рублей;

- высокие показатели сдачи обучающимися государственной (итоговой) аттестации по предмету до 15000 рублей.

Для административно-хозяйственного персонала:

- напряжённость, сложность труда и расширение объёмов работ, содержание закреплённого участка в соответствии с СанПиН до 5000 рублей;

- организация бухгалтерского учёта в образовательном учреждении с использованием современных форм и методов учёта, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов, сохранности собственности до 15000 рублей;

- высокое качество выполнения обязанностей заведующего библиотекой, библиотекаря до 10000 рублей;

- высокое качество выполнения работы по обеспечению безопасности детей, сотрудников до 10000 рублей;

- высокое качество выполнения требований пожарной, электробезопасности, охраны труда, выполнения необходимых объёмов ремонта до 10000 рублей;

- осуществление документационного обеспечения кадровой работы до 10000 рублей;

- высокое качество уборки закреплённого участка до 7000 рублей;

- качественное соблюдение пропускного режима в здании до 7000 рублей;

- качественное осуществление охраны здания в ночное время до 7000 рублей;

- отсутствие жалоб по сохранности имущества обучающихся в гардеробе до 7000 рублей;

- интенсивное использование различного программного обеспечения и компьютерной техники до 10000 рублей;

- высокое качество выполнения обязанностей технического специалиста на пункте проведения экзамена до 10000 рублей;

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

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

9.5. Премирование определяется руководителем общеобразовательного учреждения и оформляется приказом.

**II. Структурные подразделения, реализующие общеобразовательные программы дошкольного образования, государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 19 им. Героя России Алексея Кириллина города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области**

**1. Общие положения.**

1.1. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007г. № 268 «О проведении в 2008 г. эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений», распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 г. № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 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 и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативов затрат на оказание

государственных услуг и базовых нормативов на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования», приказом министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017г. № 262-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 15.01.2018 № 9 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативов затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования», Уставом ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани».

1.2. Настоящее Положение разработано для структурных подразделений ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования (далее структурные подразделения) и определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, работникам административно-управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам структурного подразделения.

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

1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, медицинским работникам, работникам административно-управленческого, обслуживающего персонала, иным работникам структурных подразделений, за фактически отработанное время.

1.5. Размер и порядок выплат стимулирующего характера заведующих структурных подразделений устанавливаются директором ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани по результатам работы за квартал и за календарный год в соответствии с нормативным документом.

1.6. Настоящее Положение разрабатывается ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, согласовывается с Управляющим советом ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

## **2. Виды стимулирующих выплат.**

2.1. Стимулирующие выплаты работникам структурных подразделений включают в себя надбавки, доплаты, премии.

2.2. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- 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;
- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателей за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения;
- выплаты работникам структурных подразделений за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- ежемесячные надбавки за выслугу лет.

### **3. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурных подразделений.**

3.1. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурных подразделений устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативов затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования», постановления Правительства Самарской области от 15.01.2018 № 9 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативов затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования».

3.2. Экономия по фонду оплаты труда структурных подразделений направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

3.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурных подразделений расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии.

### **4. Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда структурных подразделений.**

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурных подразделений распределяется следующим образом:

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

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

- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателей 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;

- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателей за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты работникам структурных подразделений за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

4.3 Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для определения стажа работы могут быть представлены и другие документы. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

## **5. Условия для назначения стимулирующих выплат: надбавок, доплат.**

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

- стаж работы в должности не менее 6-ти месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в структурном подразделении, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

## **6. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий.**

6.1. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурного подразделения, указанных в Положении о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинскому работнику, административно-управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения;
- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения.

## **7. Порядок установления стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий.**

7.1. Стимулирующие выплаты надбавки, доплаты, премии педагогическим работникам структурных подразделений, медицинскому работнику, административно-управленческому аппарату, обслуживающему персоналу, иным работникам структурных подразделений устанавливаются за квартал и за календарный год в соответствии с критериями оценки деятельности.

7.2. Педагогические работники предоставляют администрации структурного подразделения аналитические материалы с расшифровкой, в соответствии с критериями оценки деятельности, в срок до 20 числа последнего месяца квартала.

7.3. Медицинский работник представляет аналитические материалы, с расшифровкой раз в квартал заведующему структурного подразделения, в срок до 20 числа последнего месяца квартала.

7.5. Обслуживающий персонал и иные работники структурного подразделения представляют администрации структурного подразделения материалы с расшифровкой, подтверждающие достигнутое качество выполнения работы, в срок до 20 числа последнего месяца квартала.

7.6. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани.

7.7. Размер и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи заведующим структурных подразделений устанавливаются директором ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани в пределах 10% от стимулирующей части ФОТ структурного подразделения.

7.8. Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на основании критериев оценки эффективности (качества) работы

руководителей государственных дошкольных образовательных учреждений при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

19 – 23,5 баллов – до 2,5% от стимулирующей части ФОТ структурного подразделения,

24 балла и более – от 2,5% до 5% от стимулирующей части ФОТ структурного подразделения.

## **8. Сроки представления информации о показателях деятельности работников.**

8.1. Методисты структурных подразделений, заведующие хозяйством в соответствии со своими должностными обязанностями, обрабатывают материалы самоанализа работников и представляют заведующему структурного подразделения не позднее 22 числа последнего месяца квартала.

8.2. Заведующие структурных подразделений, в соответствии со своими должностными обязанностями, разрабатывают проект приказа, определяющего размер стимулирующих выплат работникам учреждения, согласовывают их с комитетом управляющего совета структурного подразделения и представляют и на утверждение директору ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани не позднее 25 числа последнего месяца квартала.

8.3. Заведующие структурных подразделений предоставляют лист оценивания эффективности (качества) работы заведующего структурного подразделения ежегодно до 20 декабря.

8.4. Директор ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам структурных подразделений не позднее 28 числа каждого месяца.

8.5. Стимулирующие выплаты работникам структурных подразделений производятся ежемесячно в течение квартала, следующего за отчетным.

## **9. Критерии и показатели качества труда работников структурных подразделений ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани для определения стимулирующих выплат.**

Должности	Критерии	Максимальное кол-во баллов
<b>1 часть.</b> <b>Педагогические работники:</b> <b>воспитатели,</b> <b>музыкальный руководитель,</b>	<b>На выплаты из 24% стимулирующей части воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии</b>	
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы	2

<b>инструктор по физической культуре, учитель-логопед, методист, педагог-психолог</b>	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ДООУ).	1
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня): - на уровне структурного подразделения – 0,5 балла, - на уровне городского образовательного округа – 1 балл, -на региональном уровне и выше – 2 балла.	2
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	1
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения).	1
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): - на уровне городского образовательного округа – 1 балл, - на региональном уровне и выше – 2 балла.	2
	Применение в работе инновационных педагогических технологий (здоровье-сберегающих технологий, проектной деятельности, ИКТ и др.), разработка и реализация авторских программ, прошедших рецензирование.	3
	Участие педагогических работников в общих мероприятиях ДООУ (подготовка и проведение методических объединений, праздников, конкурсов, открытых мероприятиях и т.д.)	1
	Эффективность взаимодействия с социумом, с родителями (вовлечение родителей, общественности в совместную с детским садом работу по обучению и воспитанию детей, участие родителей в конкурсах, в подготовке и проведению праздников; оформление тематических выставок для родителей и воспитанников, оказание консультативной помощи по охране прав материнства и детства).	2
	Уровень соответствия предметно-развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей).	3

	Своевременность и качество оформления документации.	2
	<b>Итого:</b>	<b>20</b>
<b>II часть.</b> <b>Педагогические работники:</b> воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, методист, педагог-психолог; старшая медицинская сестра	<b>На ежемесячные надбавки за выслугу лет из 13% стимулирующей части</b>	
	При выслуге от 3 до 10 лет – 10% от должностного оклада; При выслуге свыше 10 лет – 15% от должностного оклада.	
<b>III часть.</b> <b>Педагогические работники:</b> воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, методист, педагог-психолог, учитель-логопед; <b>помощники воспитателя</b>	<b>На выплаты из 13% стимулирующей части 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</b>	
	За сложность и напряженность в работе с детьми с особыми образовательными потребностями, ограниченными возможностями здоровья, с детьми раннего возраста, с детьми, воспитывающимися в разновозрастных группах.	5
	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования.	3
	За сложность и напряженность в работе с воспитанниками при превышении плановой наполняемости в соответствии с требованиями СанПиН.	3
	<b>Итого:</b>	<b>11</b>
<b>IV часть.</b> <b>Воспитатели, старшая медсестра</b>	<b>На выплаты из 25% стимулирующей части воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми детского сада.</b>	
	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в детском саду (в среднем по группе или по ДООУ)	1
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	1

	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	1
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	2
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	2
	<b>Итого:</b>	<b>7</b>
<b>Помощники воспитателя</b>	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в детском саду (в среднем по группе или по ДООУ)	1
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	1
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	1
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	2
	<b>Итого:</b>	<b>5</b>
<b>У часть. Работники структурного подразделения</b>	<b>На выплаты из 25% стимулирующей части работникам структурных подразделений за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников.</b>	
<b>Методист</b>	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций.	1
	Разнообразие и эффективность форм работы с кадрами: - организация работы методического кабинета; - уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов; - уровень реализации инновационных программ и технологий, - научно-методическое и материально-техническое обеспечение.	3
	Обеспечение системы работы по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, электробезопасности, обеспечение контрольно-пропускного режима в ДООУ.	1
	<b>Итого:</b>	<b>5</b>

<b>Воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, методист, педагог- психолог, учитель- логопед</b>	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций.	1
	Обеспечение системы работы по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, электробезопасности, обеспечение контрольно-пропускного режима в ДОУ.	1
	<b>Итого:</b>	<b>2</b>
<b>Помощники воспитателя</b>	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций.	1
	Качество организации санитарно-эпидемиологического режима, создания гигиенических условий жизнедеятельности воспитанников.	2
	Создание благоприятных условий для пребывания воспитанников (благоустройство, качественное проведение ремонтных работ, проведение субботников на территории ДОУ, улучшение материально-технической базы и др.)	2
	Обеспечение системы работы по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, электробезопасности, обеспечение контрольно-пропускного режима в ДОУ.	1
	<b>Итого:</b>	<b>6</b>
	<b>Старшая медсестра</b>	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций.
<b>Старшая медсестра</b>	Качество организации санитарно-эпидемиологического режима, создания гигиенических условий жизнедеятельности воспитанников.	2
	Обеспечение системы работы по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, электробезопасности, обеспечение контрольно-пропускного режима в ДОУ.	1
	<b>Итого:</b>	<b>4</b>
<b>Бухгалтер</b>	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	1
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	2
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по	2

	причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом).	
	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций.	1
	Обеспечение системы работы по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, электробезопасности, обеспечение контрольно-пропускного режима в ДОУ.	1
	<b>Итого:</b>	<b>7</b>
<b>Сторож, вахтер, рабочий по комплексному обслуживанию здания, дворник, делопроизводитель</b>	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций.	1
	Обеспечение системы работы по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, электробезопасности, обеспечение контрольно-пропускного режима в ДОУ.	1
	Создание благоприятных условий для пребывания воспитанников (благоустройство, качественное проведение ремонтных работ, проведение субботников на территории ДОУ, улучшение материально-технической базы и др.)	2
	<b>Итого</b>	<b>4</b>
<b>Кладовщик, повар, кухонный (подсобный) рабочий</b>	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций.	1
	Обеспечение системы работы по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, электробезопасности, обеспечение контрольно-пропускного режима в ДОУ.	1
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	2
	Качество организации санитарно-эпидемиологического режима, создания гигиенических условий жизнедеятельности воспитанников.	2
	<b>Итого</b>	<b>6</b>
<b>Кастелянша</b>	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	1
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом).	1
	Обеспечение системы работы по охране труда, технике	1

	безопасности, пожарной безопасности, электробезопасности, обеспечение контрольно-пропускного режима в ДОУ.	
	Создание благоприятных условий для пребывания воспитанников (благоустройство, качественное проведение ремонтных работ, проведение субботников на территории ДОУ, улучшение материально-технической базы и др.)	2
	<b>Итого</b>	<b>5</b>
<b>Машинист по стирке и ремонту спецодежды</b>	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом).	1
	Обеспечение системы работы по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, электробезопасности, обеспечение контрольно-пропускного режима в ДОУ.	1
	Создание благоприятных условий для пребывания воспитанников (благоустройство, качественное проведение ремонтных работ, проведение субботников на территории ДОУ, улучшение материально-технической базы и др.)	2
	Качество организации санитарно-эпидемиологического режима, создания гигиенических условий жизнедеятельности воспитанников.	2
	<b>Итого</b>	<b>6</b>
	<b>Заведующий хозяйством</b>	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом).
Обеспечение системы работы по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, электробезопасности, обеспечение контрольно-пропускного режима в ДОУ.		1
Создание благоприятных условий для пребывания воспитанников (благоустройство, качественное проведение ремонтных работ, проведение субботников на территории ДОУ, улучшение материально-технической базы и др.)		2
Качество организации санитарно-эпидемиологического режима, создания гигиенических условий жизнедеятельности воспитанников.		2
Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций.		1
<b>Итого</b>		<b>7</b>

<b>Контрактный управляющий</b>	Качественная подготовка документации для размещения в ЕИСИ об осуществлении закупок, документации о закупках, проектов контрактов.	2
	Своевременное и качественное составление плана-графика, плана закупок и контроль его реализации.	1
	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с задолженности или не ниже организациями.	1
	Оперативное заключение контрактов, договоров в соответствии с действующим законодательством РФ. Поддержание контактов, с поставщиками, переговоры с новыми партнерами.	2
	Своевременная инвентаризация материальных ценностей.	1
	<b>Итого</b>	<b>7</b>

**Расчет стоимости одного балла осуществляется следующим образом:**

Р.Б. **1 часть** 24% стимулирующего фонда / общее количество баллов воспитателей и иных педагогических работников.

Р.Б. **3 часть** 13% стимулирующего фонда / общее количество баллов воспитателей, иных педагогических работников и помощников воспитателя.

Р.Б. **4 часть** 25% стимулирующего фонда / общее количество баллов воспитателей, помощников воспитателя, старшей медсестры.

Р.Б. **5 часть** 25% стимулирующего фонда / общее количество баллов работников структурного подразделения.

Стоимость 1 балла утверждается приказом директора ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани.

**Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующих структурных подразделений в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования**

<b>№</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
<b>1.</b>	<b>Эффективность обеспечения качества дошкольного образования</b>	
1.1.	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных детским садом: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3

1.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по вопросам реализации и /или методического сопровождения образовательных программ в системе дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
1.3	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования – 2 балла	2
	<b>Итого:</b>	<b>8</b>
<b>2.</b>	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>	
2.1.	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп, консультативных центров и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной основе для родителей, в том числе детей, не посещающих образовательное учреждение: 1 балл за каждую организационную форму, но не более 3 баллов.	3
2.2.	Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий (психолого-педагогических, кадровых, материально-технических, финансовых) – 3 балла	3
	<b>Итого:</b>	<b>6</b>
<b>3.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
3.1.	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней экспертизы, экспертного заключения) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения – 2 балла	2
3.2	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 1 балл	1
3.3	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования – 1 балл	1
3.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2
3.5	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на	2

	региональном уровне и выше – 2 балла	
3.6	Участие руководителя общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
3.7	Участие педагогов общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
3.8	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций (неправомерного привлечения родительских средств, организации дополнительных платных услуг, выполнения порядка комплектования групп и т.д.)– 1 балл	1
3.9	Наличие в учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлечённых, работающих с детьми дошкольного возраста –1 балл	1
	<b>Итого:</b>	<b>14</b>
<b>4.</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>	
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1
4.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: снижение до 1% -0,5 балла, снижение свыше 1- 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста ниже среднего показателя по муниципальному образованию до 3% – 1,5 балла, более чем на 3% -2 балла	2
4.3	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1
4.4	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1
	<b>Итого:</b>	<b>5</b>
<b>5.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>	
5.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, квалификационных категорий –	1

	1 балл	
5.2	Доля педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, 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
5.3	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, 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
5.4	Разработка и реализация педагогическими работниками авторских комплектов методических материалов в системе дошкольного образования, прошедших рецензирование -1 балл	1
5.5	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования – 1 балл	1
	<b>Итого:</b>	<b>6</b>
	<b>ВСЕГО:</b>	<b>39</b>

### **10. Порядок премирования педагогических работников, медицинского работника, административно – управленческого, обслуживающего персонала и иных работников структурных подразделений.**

10.1. Работникам структурных подразделений может быть выплачена премия, за счёт стимулирующей части в фонде оплаты труда структурного подразделения, а так же за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

10.2. Основными показателями премирования педагогических работников, медицинского работника, административно – управленческого, обслуживающего персонала, и иных работников структурных подразделений являются:

- результаты работы учреждения – до 25000 рублей;
- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей – до 25000 рублей;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений – до 25000 рублей;
- выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.) – до 25000 рублей;

- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда, разработка и внедрение авторских программ – до 25000 рублей;
- выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника – до 25000 рублей;
- оказание помощи в работе с молодыми специалистами – до 25000 рублей;
- качественное администрирование сайта детского сада – до 5000 рублей;
- высокий уровень исполнительской дисциплины – до 25000 рублей;
- высокое качество работы, организации и проведения мероприятий – до 25000 рублей.

10.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам структурных подразделений, либо отдельным работникам независимо от их стажа работы в учреждении.

10.4. Педагогические работники учреждения, медицинский работник, административно – управленческий, обслуживающий персонал, и иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

10.5. Порядок премирования педагогических работников, медицинского работника, административно – управленческого, обслуживающего персонала и иных работников структурных подразделений определяется директором ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани и оформляется приказом.

## **11. Порядок выплаты материальной помощи.**

11.1. Работникам структурных подразделений может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

11.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами – до 10000 рублей;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства) – до 10000 рублей;
- смерть близких родственников: родителей, супруга, (супруги), детей – до 10000 рублей.

11.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам структурных подразделений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

11.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани.

11.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, медицинскому работнику, административно – управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам структурных подразделений, определяется директором ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани и оформляется приказом.

11.6. Порядок премирования заведующих структурных подразделений определяется директором ГБОУ СОШ №19 г. Сызрани.

**Приложение № 4  
к коллективному договору  
ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани  
на 2018 – 2021 годы**

**Положение  
о надбавках и доплатах к заработной плате, выплачиваемых из  
специального фонда работникам**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано на основании Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», в соответствии со ст.135 ТК РФ, положением об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утвержденным постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353.

1.2. Настоящее положение определяет цель – усиление материальной заинтересованности работников ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развития творческой инициативы и активности посредством:

- доплат за проверку тетрадей;
- доплат за заведование учебным кабинетом;
- выплат, определяемых повышающим коэффициентом за деление класса на группы при изучении отдельных предметов;
- выплат, определяемых повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;
- выплат, определяемых повышающими коэффициентами, учитывающими ученую степень, звание и отраслевые награды;
- оплаты больничного листа;
- доплат компенсационного характера, предусмотренных ТК РФ;
- доплат за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников.

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

1.4. Экономия специального фонда распределяется на поощрения сотрудников:

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

## **2. Доплата за проверку тетрадей**

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

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

2.2. Сумма доплаты устанавливается ежемесячно на основании следующих показателей работы:

- качество контроля за ведением тетрадей со стороны учителя;
- объективность выставления оценок за письменные работы;
- соблюдение единого орфографического режима.

### **3. Доплата за заведование учебным кабинетом**

3.1. Доплата педагогическим работникам за заведование учебным кабинетом устанавливается в размере от 50 до 400 рублей.

3.2. Сумма доплаты устанавливается ежемесячно на основании следующих показателей:

- обеспечение оптимальных условий для повышения качества образовательного процесса;
- соблюдение требований СанПиН и ППБ;
- обеспечение долговечности используемого оборудования и мебели;
- качество и уровень использования в учебном процессе компьютерной техники, в т.ч. интерактивных досок,
- эстетичность оформления кабинета.

### **4. Выплаты, определяемые повышающим коэффициентом за деление класса на группы при изучении отдельных предметов**

4.1. При делении класса на группы при изучении отдельных предметов, в соответствии с Базисным учебным планом образовательных учреждений Самарской области, реализующих программы общего образования, утвержденным приказом министерства образования и науки Самарской области от 04.04.2005 № 55-од, применяется коэффициент – 2.

5.2. Данная выплата устанавливается один раз в полугодие при расчете тарификации на 1 сентября и 1 января.

### **5. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников**

5.1. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных

общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», устанавливаются следующие коэффициенты, учитывающие квалификационную категорию работников:

- для педагогических работников, имеющих высшую категорию – 1,2;
- для педагогических работников, имеющих первую категорию – 1,1;

5.2. Данные выплаты устанавливаются на основании аттестационного листа работника.

## **6. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими ученую степень, звание и отраслевые награды**

6.1. За ученую степень доктора наук устанавливается повышающий коэффициент 1,2.

6.2. За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ устанавливается повышающий коэффициент 1,1.

6.3. за почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, в размере 10 процентов должностного оклада (оклада) или базовой стоимости учебной нагрузки. При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них. При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

6.4. За грамоту министерства образования и науки РФ в размере 300 рублей.

## **7. Оплата больничного листа**

Оплата больничного листа производится работодателем в соответствии с действующим Законодательством РФ.

## **8. Доплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ**

Компенсационные выплаты за вредные и (или) опасные условия труда устанавливаются лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, и исчисляются по фактически отработанному в неблагоприятных условиях времени:

Наименование	Критерии установления	Размер
--------------	-----------------------	--------

должности работников		
Бухгалтер СП, руководитель структурного подразделения, завхоз, методист, учитель-логопед, педагог-психолог, делопроизводитель в соответствии с отчетом специальной оценки условий труда	Световая среда	4% (от должностного оклада или базовой стоимости учебной нагрузки)
машинист по стирке и ремонту спецодежды, помощник воспитателя в соответствии с отчетом специальной оценки условий труда	Тяжесть трудового процесса, световая среда	До 12% (от должностного оклада)
старшая медицинская сестра в соответствии с отчетом специальной оценки условий труда	Тяжесть трудового процесса, световая среда, неионизирующие излучения	До 12% (от должностного оклада)
повар в соответствии с отчетом специальной оценки условий труда	Микроклимат, тяжесть трудового процесса, световая среда	До 12% (от должностного оклада)
кухонный (подсобный) работник в соответствии с отчетом специальной оценки условий труда	Тяжесть трудового процесса, световая среда	До 12% (от должностного оклада)
Кладовщик с совмещением должности грузчик	Тяжесть трудового процесса	4% (от должностного оклада)

8.1. Доплата компенсационного характера за сложность и напряженность труда устанавливается в процентном отношении от базовой части заработной платы работника пропорционально отработанному времени:

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

- лаборанту кабинета химии – в размере 12%
- 8.2. Доплата компенсационного характера за увеличение зрительной нагрузки при работе с компьютерной и копировальной техникой устанавливается в процентном отношении от базовой части заработной платы работника пропорционально отработанному времени:
- заведующему библиотекой – в размере 12%;
  - библиотекарю – в размере 12%;
  - секретарю – в размере 12%;
  - лаборанту – в размере 12%;
  - бухгалтеру – в размере 12%.
- 8.3. Доплата компенсационного характера за работу с хлорсодержащими веществами устанавливается в процентном отношении от базовой части заработной платы:
- гардеробщику – 12%;
  - уборщику служебных помещений за уборку туалетов – 12%
- 8.4. В соответствии со ст.154 ТК РФ, доплата за работу в ночное время устанавливается в процентном отношении от базовой части заработной платы за каждый час работы (ночным является время работы в период с 22.00 до 6.00):
- сторожу – 35%.
- 8.5. Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со ст.152 ТК РФ. Учетный период равен одному кварталу.
- 8.6. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со ст.153 ТК РФ.
- 8.7. доплаты сотрудникам к должностным окладам до минимальной оплаты труда, которые гарантированы трудовым законодательством Российской Федерации.

### **9. Доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников**

- 9.1. За осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников (увеличение объема работы; расширение зоны обслуживания) устанавливаются ежемесячные доплаты в размере:
- за высокое качество выполнения обязанностей руководителя методического объединения до 2000 рублей;
  - за качественное составление расписания учебных занятий до 7000 рублей;
  - за высокое качество выполнения обязанностей уполномоченного на решение задач в области ГО и ЧС до 5000 рублей;

- за высокое качество выполнения обязанностей секретаря собрания трудового коллектива, педагогического совета, методической оперативки до 3000 рублей;
- за качественную работу по военно-патриотическому воспитанию учащихся до 10000 рублей;
- за высокое качество выполнения обязанностей ответственного за установку программного обеспечения, работу контентной фильтрации, ФИС ФРДО до 10000 рублей;
- за высокое качество выполнения обязанностей ответственного за работу с опекаемыми детьми, по вопросам материнства и детства до 5000 рублей;
- за качественную работу по снижению травматизма среди учащихся до 5000 рублей;
- за высокий уровень организации общешкольных мероприятий с учащимися до 10000 рублей;
- за качественную работу по организации отдыха и оздоровления сотрудников до 2000 рублей;
- за социально-значимую работу, не предусмотренную должностными обязанностями до 3000 рублей;
- за качественное выполнение обязанностей ответственного за воинский учёт и бронирование до 3000 рублей;
- за качественное выполнение обязанностей ответственного за пожарную безопасность до 5000 рублей;
- за качественное выполнение обязанностей ответственного, уполномоченного по охране труда до 5000 рублей;
- за высокое качество работы и напряженность в связи с работой учреждения в две смены до 5000 рублей;
- за выполнение обязанностей ответственного лица образовательного учреждения за выполнение мероприятий по антитеррористической защите объекта – 7000 рублей;
- за высокое качество организации документооборота, использование большого количества компьютерных программ до 10000 рублей;
- за качественное обслуживание компьютерной техники, аудио (видео) аппаратуры до 10000 рублей;
- за высокое качество работы по поддержанию оборудования в рабочем состоянии до 5000 рублей;
- за качественную работу по осуществлению своевременного ремонта, обеспечение сохранности, технической исправности инвентаря и оборудования до 10000 рублей;
- за качественную работу по подготовке отчетной документации до 5000 рублей;

- за организацию работы учреждения в Самарской научно-образовательной программе «Взлет» - до 5000 рублей;
- за совмещение профессий (должностей) в СП «Детский сад»– до 100 %;
- за расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы в СП «Детский сад»– до 100%;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в СП «Детский сад» – до 100%;
- за выполнение работ различной квалификации в СП «Детский сад» – до 100%;
- за работу с воспитанниками с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития, дети с ОВЗ) в СП «Детский сад»– до 20%.

**Приложение № 5  
к коллективному договору  
ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани  
на 2018 – 2021 годы**

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

## I. Общие положения.

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

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

1.3. Норма выдачи специальной одежды и обуви:  
ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани:

	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплексы)
1	2	3	4
1.	Вахтер	Халат для защиты от общих производственных загрязнений Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 шт.  1 пара 12 пар
2.	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки резиновые	1 шт.  24 пары
3.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.  2 шт.  1 пара  6 пар
4.	Заведующий библиотекой, библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
5.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных	1 шт.

		загрязнений Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
6.	Лаборант	Халат для защиты от общих производственных загрязнений Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт.  дежурный до износа  12 пар до износа до износа
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Костюм для защиты от общих производственных и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Перчатки диэлектрические Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт.  1 пара  6 пар  12 пар дежурные до износа до износа
8.	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.  1 пара  12 пар
9.	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	1 шт.  1 пара  24 пар

Структурные подразделения ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани:

	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплексы)
1	2	3	4
1.	Воспитатель	Халат светлых тонов	1 шт.
2.	Грузчик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 12 пар
3.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар
4.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
5.	Кастелянша	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
6.	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием Косынка хлопчатобумажная	1 шт. 6 пар 1 шт.
7.	Кухонный рабочий	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

		Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые Фартук из полимерных материалов с нагрудником Косынка хлопчатобумажная	до износа 6 пар 2 шт. 2 шт.
8.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки резиновые Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. дежурный дежурные 6 пар
9.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Косынка (колпак) хлопчатобумажный	1 шт. 2 шт. до износа 2 шт.
10.	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный или костюм Косынка хлопчатобумажная Фартук белый хлопчатобумажный Перчатки резиновые	2 шт. 2 шт. 1 шт. 12 шт.
11.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Костюм для защиты от общих производственных и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа

12.	Старшая медсестра	Халат хлопчатобумажный Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	2 шт. 2 шт. 2 пары
13.	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар
14.	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	1 шт. 1 пара 12 пар

**Приложение № 6  
к коллективному договору  
ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани  
на 2018-2021 годы.**

**Положение о наставничестве**

## **1. Общие положения.**

**1.1.** Школьное наставничество - разновидность индивидуальной воспитательной работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

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

Молодой специалист - начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа или ССУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

**1.2.** Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

## **2. Цели и задачи наставничества.**

**2.1.** Целью школьного наставничества в образовательной организации является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

**2.2.** Основными задачами школьного наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

## **3. Организационные основы наставничества.**

**3.1.** Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

**3.2.** Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе, методист и руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.

**3.3.** Руководитель методического объединения подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

**3.4.** Кандидатуры наставников согласовываются с директором.

**3.5** Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен приказом директора школы с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

**3.6.** Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательной организации:

- впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;

- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательную организацию по распределению;

- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных организаций, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;

- учителями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

- учителями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

**3.7.** Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

- увольнения наставника;

- перевода на другую работу подшефного или наставника;

- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

- психологической несовместимости наставника и подшефного.

**3.8.** Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым учителем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

**3.9.** Для мотивации деятельности, по итогам работы, наставнику выплачивается премия (или устанавливается надбавка).

**3.10.** По инициативе наставников может быть создан орган общественного самоуправления - Совет наставников.

#### **4. Обязанности наставника:**

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

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

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг общения;

- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

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

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

## **5. Права наставника:**

- с согласия методиста (руководителя методического объединения) подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников школы;

- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

## **6. Обязанности молодого специалиста.**

**6.1.** Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника утверждается приказом директора школы.

**6.2.** В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

## **7. Права молодого специалиста.**

Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- защищать профессиональную честь и достоинство;

- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

- повышать квалификацию удобным для себя способом.

## **8. Руководство работой наставника.**

**8.1.** Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по УВР или методиста.

**8.2.** Заместитель директора по УВР или методист обязан:

- представить назначенного молодого специалиста учителям школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательной организации;
- определить меры поощрения наставников.

**8.3.** Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут руководители методических объединений.

Руководитель методического объединения обязан:

- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушать и утвердить на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника и представить их методисту.

## **9. Документы, регламентирующие наставничество.**

**9.1.** К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора школы об организации наставничества;
- планы работы педагогического, методического советов, методических объединений;
- протоколы заседаний педагогического, методического советов, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

**Приложение № 7  
к коллективному договору  
ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани  
на 2018-2021 годы.**

**Форма расчетного листка**

Расчетный листок за   (месяц) 20 (год)  

ФИО сотрудника(табельный номер)  
(сумма)

К выплате:

Организация: ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани

Должность:

Подразделение:

Оклад (тариф): (сумма)

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

**Приложение № 8  
к коллективному договору  
ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани  
на 2018-2021 годы.**

**Соглашение по охране труда**

Администрация ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани и комитеты профсоюзов ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад № 32», расположенное по адресу: 446010, Самарская область, г. Сызрань, ул. Гидротурбинная, д. 34, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад № 55», расположенное по адресу: 446010, Самарская область, г. Сызрань, ул. Ульяновское шоссе, д. 23, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад № 47», расположенное по адресу: 446007, Самарская область, г. Сызрань, ул. Маршала Жукова, д. 47 заключили настоящее соглашение в том, что за период 2019 года администрация обязуется выполнить следующие обязательства:

1. ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани:

<b>№ п/п</b>	<b>Содержание мероприятий</b>	<b>Единица учета</b>	<b>Стоимость работ (тыс. рублей)</b>	<b>Срок выполнения</b>	<b>Ответственные лица</b>
1	2	3	4	5	6
1.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов (ТЭЦ и ТС, электроустановки напряжением до 1000 В)	1 чел	3000,00	2-3 квартал	директор
2.	Ремонт оргтехники	шт	60000,00	в течение года	заведующий хозяйством
3.	Измерение сопротивления изоляции питающих, распределительных и групповых электропроводок (электрогирлянды)	3 шт	900	4 квартал	заведующий хозяйством

4.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке.	78 чел	93000,00	в течение года	заведующий хозяйством
5.	Комплектование аптечек и медицинского кабинета медикаментами	шт.	10000,00	1,3 квартал	заведующий хозяйством
6.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	18 чел.	15000,00	3 квартал	заведующий хозяйством
7.	Обеспечение работников смывающими средствами	шт.	25000,00	2, 4 квартал	заведующий хозяйством
8.	Приобретение производственного инвентаря и дезинфицирующих, моющих средств, хозяйственного материала.	шт.	65000,00	2-3 квартал	заведующий хозяйством

2. СП «Детский сад № 32»

<b>№ п/п</b>	<b>Содержание мероприятий</b>	<b>Единица учета</b>	<b>Стоимость работ (тыс. рублей)</b>	<b>Срок выполнения</b>	<b>Ответственные лица</b>
1	2	3	4	5	6
1.	Проведение внеплановой специальной оценки условий труда	7 шт	7000,00	2 квартал	заведующий СП
2.	Проведение специального обучения работников по охране труда в обучающих организациях	3 чел	6000,00	1, 4 квартал	заведующий СП
3.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов (ТЭЦ и ТС, электроустановки напряжением до 1000 В)	4 чел	8000,00	2-3 квартал	заведующий хозяйством СП
4.	Ремонт оргтехники	шт	8000,00	в течение года	заведующий хозяйством СП
5.	Измерение сопротивления изоляции питающих, распределительных и групповых электропроводок (электрогирлянды)	3 шт	900	4 квартал	заведующий хозяйством СП
6.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров. Проведение	28 чел	40000,00	в течение года	старшая медсестра СП

	психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников.	11 чел	10000,00		
7.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	11 чел	5000,00	в течение года	заведующий хозяйством СП

### 3. СП «Детский сад № 47»

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ (тыс. рублей)	Срок выполнения	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6
1.	Проведение внеплановой специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.	3 шт.	3000,00	2 квартал	заведующий СП
2.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов (ТЭЦ и ТС, электроустановки напряжением до 1000 В)	1 чел	4000,00	2-3 квартал	заведующий хозяйством СП
3.	Проведение обязательных	31 чел	75000,00	в течение года	старшая медсестра

	предварительных и периодических медицинских осмотров. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке.				СП
4.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	12 чел	10000,00	в течение года	заведующий хозяйством СП
5.	Измерение сопротивления изоляции питающих, распределительных и групповых электропроводок (электрогирлянды)	3 шт	900	4 квартал	заведующий хозяйством

#### 4. СП «Детский сад № 55»

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ (тыс. рублей)	Срок выполнения	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6
1.	Проведение внеплановой специальной оценки условий труда	15 шт.	15000,00	2 квартал	заведующий СП
2.	Проведение специального обучения работников по охране труда в обучающих организациях	2 чел	2800,00	1 квартал	заведующий СП
3.	Организация обучения работников,	5 чел	3800,00	2-3 квартал	заведующий

	ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов (ТЭЦ и ТС, электроустановки напряжением до 1000 В)				хозяйством СП
4.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	37 чел  21 чел.	91720,00  16800,00	в течение года	старшая медсестра СП
5.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	12 чел	10000,00	в течение года	заведующий хозяйством СП