

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы №39 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области

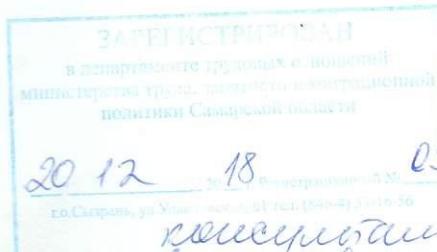
на 2019- 2021 годы

От работодателя:	От работников:
Директор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 39 города Сызрань городского округа Сызрань Самарской области  И.Н.Лисина М.П.	Председатель первичной профсоюзной организации профсоюзной организации государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 39 городского округа Сызрань Самарской области  А.С Морозова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР прошел уведомительную регистрацию в органе по труду _____ (указать наименование органа)

Регистрационный № ____ от « ____ » 20_ года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) _____
(должность, ф.и.о. и подпись)



09062018

Содержание.

1. Общие положения.....	3
2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.....	4
3. Рабочее время и время отдыха.....	8
4. Оплата и нормирование труда.....	14
5. Социальные гарантии и льготы.....	16
6. Охрана труда и здоровья.....	17
7. Гарантии профсоюзной деятельности	19
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 ООШ № 39 г. Сызрани 26-45
- Приложение № 2. Положение о дополнительных оплачиваемых отпусках работников ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани.....46-50
- Приложение № 3. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани.....51-91
- Приложение № 4. Положение о надбавках и доплатах к заработной плате, выплачиваемых из специального фонда работникам ГБОУ ООШ №39 г. Сызрани 92- 97
- Приложение № 5. Положение о нормах обеспечения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты работников ГБОУ ООШ №39 г. Сызрани 98-101
- Приложение № 6. Положение о наставничестве 102-107
- Приложение № 7. Форма расчетного листка... 108-110
- Приложение № 8. Соглашение по охране труда.....111-114

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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 общеобразовательной школы № 39 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани).

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.

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 ООШ № 39 г. Сызрани Лисиной Ириной Николаевны (далее – работодатель); работники ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани в лице Морозовой Анастасии Сергеевны.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности ГБОУ ООШ № 39 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.

При ликвидации ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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.

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

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

Локальные нормативные акты ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани.

Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует по 31.12.2021 г. включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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.

Работодатель обязуется:

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.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом ГБОУ ООШ № 39 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.

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.

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.

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

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 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.

Сообщать выборным органам первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 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.

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.

Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией ГБОУ ООШ № 39 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 назначеннной для увольнения даты.

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 ООШ № 39 г.

Сызрани и первичных профсоюзных организаций структурных подразделений.

С учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 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 ООШ № 39 г. Сызрани.

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).

В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы .

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.

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.

Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани, ее реорганизацией с участием выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани.

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).

Выборные органы первичной профсоюзной организации ГБОУ ООШ № 39 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:

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 ООШ № 39 г. Сызрани.

Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников ГБОУ ООШ №39 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.

В ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором ГБОУ ООШ №39 г. Сызрани по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 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.

Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (директору ГБОУ ООШ №39 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.

Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника ГБОУ ООШ № 39 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.

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.

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.

В дни работы к дежурству по ГБОУ ООШ № 39 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.

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.

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 распорядки и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

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.

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 ООШ № 39 г. Сызрани по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 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.

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 ООШ № 39 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.

Работодатель обязан согласовывать с выборными органами первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

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 ООШ № 39 г. Сызрани. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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.

В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ ООШ № 39 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.

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 ООШ № 39 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.

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 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.

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 ООШ №39 г. Сызрани.

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

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).

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

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

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 – 3 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 3 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 илиувечья, 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.

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).

Выборные органы первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ №39 г. Сызрани обязуются:

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.

Представлять 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.

Вносить работодателю представления об устраниении выявленных нарушений.

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа текущего месяца. Заработка 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 ООШ № 39 г. Сызрани. (приложение №7)

Заработка 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.

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.

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.

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

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.

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 ООШ № 39 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.

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».

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.

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.

Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани.

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 ООШ № 39 г. Сызрани, за ними сохраняется заработка плата в установленном порядке.

Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Времяостоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Времяостоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада должностного лица, рассчитанных пропорционально времениостоя (ст.157 ТК РФ). Времяостоя по вине работника не оплачивается.

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

IV. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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 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.

Работодатель обязуется:

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.

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

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 ООШ №39 г. Сызрани, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

V. 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.

Работодатель обязуется:

Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

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).

Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников ГБОУ ООШ №39 г. Сызрани не реже 1 раза в три года.

Обеспечивать проверку знаний работников ГБОУ ООШ №39 г. Сызрани по охране труда к началу учебного года.

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

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 ООШ №39 г. Сызрани.

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

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.

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

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

Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

Создать на паритетной основе совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устраниению.

Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани.

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 устраниния такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

Работники обязуются:

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

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.

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.

Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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 устраниния выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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.

В случае, если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборные органы первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 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).

В целях создания условий для успешной деятельности первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 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:

При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани, учитывать мнение выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

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

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

Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 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;

Предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборным органам первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани.

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);

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.

Привлекать представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

Взаимодействие работодателя с выборными органами первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 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 ООШ № 39 г. Сызрани после проведения взаимных консультаций.

С учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 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 ООШ № 39 г. Сызрани (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

С учетом мотивированного мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 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 ООШ №39 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).

По согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 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);

С предварительного согласия выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 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 ООШ № 39 г. Сызрани, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателей (заместителей председателей) выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 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).

Члены выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 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).

На время осуществления полномочий работником ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани, избранным на выборную должность в выборные органы первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 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.

Члены выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 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).

Члены выборных органов первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани включаются в состав комиссий ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборные органы первичных профсоюзных организаций обязуются:

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 ООШ № 39 г. Сызрани представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

Осуществлять контроль за охраной труда в ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани.

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

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

Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичных профсоюзных организаций ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани членских профсоюзных взносов.

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

Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани.

Содействовать оздоровлению детей работников ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани.

Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани.

VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

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

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

Разъяснять условия коллективного договора работникам ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани

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 ООШ № 39 г. Сызрани
на 2018 – 2021 годы**

Правила внутреннего трудового распорядка

1.Общие положения.

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются локальным нормативным актом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 39 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее – ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани).

Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в РФ», иными нормативными правовыми актами и Уставом ГБОУ ООШ № 39 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.

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

Правила утверждены руководителем общеобразовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

В число сотрудников (работников) Учреждения, на которых распространяется действие настоящих Правил, включаются лица, работающие в Учреждении по трудовому договору и занимающие должности учителей, воспитателей, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и иного персонала.

Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения общеобязательны для всех работников Учреждения.

Правила вывешиваются в общеобразовательном учреждении на видном месте.

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

Правила являются приложением к коллективному договору на 2018 – 2021 г.г., действующему в ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани.

2. Порядок приема и увольнения работника.

Порядок приема на работу.

Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани.

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).

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

Срочный трудовой договор, заключенный на определенный срок (не более 5-ти лет), расторгается с истечением срока его действия, о чём 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.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани лишь в случаях, предусмотренных статьями 81 и 83 ТК РФ.

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 не реабилитирующим основаниям;
- з) медицинское заключение о состоянии здоровья (личная медицинская книжка)
- и) психиатрическое освидетельствование для педагогических работников школы и всех работников структурных подразделений «Детский сад №8» и «Детский сад №59».

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных законом. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Правила оформления, хранения и выдачи трудовых книжек работникам школы определяется ст. 66, 165, 234 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 16.04.2003г. №225 «О трудовых книжках».

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

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

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

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.

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.

Учреждение вправе принимать работников на условиях срочного трудового договора с соблюдением общих правил, установленных ст. 57, 58, 59 ТК РФ.

К педагогической деятельности в Учреждении, реализующем программы дошкольного, начального общего, основного общего образования, допускаются лица, имеющие образовательный ценз, а также, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующими основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорблений), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности; имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующими основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорблений), полевой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

Лица, поступающие на работу в Учреждение, подлежат обязательному медицинскому освидетельствованию.

Работникам Учреждения разрешается работа по совместительству в установленном законом порядке (ст.60-1, 60-2 ТК РФ).

На каждого работника общеобразовательного учреждения оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников хранятся в ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани.

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.

На каждого работника ведётся личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани.

Отказ в приёме на работу.

Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора. По требованию лица, которому было отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

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

Лицо, лишённое решением суда права работать в ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани в течение определённого срока, не может быть принято на работу в ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани в течение этого срока.

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

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).

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани обязана сообщить причину отказа в письменной форме (ст.64 ТК РФ).

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

Увольнение работников.

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

Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани письменно за две недели.

При расторжении трудового договора руководитель ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани издаёт приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с ТК РФ.

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.

Днём увольнения работника является последний день работы. В последний день работы администрация ГБОУ ООШ № 39 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 ООШ № 39 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 ООШ № 39 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 расчете.

3. Основные права и обязанности, ответственность администрации ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани.

Непосредственное управление ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани осуществляется директор ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани.

Директор ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

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

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

Совместно с профсоюзовым комитетом осуществлять поощрение и премирование работников.

Привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке.

Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани и других работников, соблюдения настоящих Правил.

Принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

Директор ГБОУ ООШ № 39 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.

Администрация ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани осуществляет внутренний контроль за деятельностью педагогического, технического, обслуживающего персонала.

ГБОУ ООШ № 39 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.

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 ООШ № 39 г. Сызрани в формах, предусмотренных законодательством и уставом ГБОУ ООШ № 39 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.

Педагогические работники ГБОУ ООШ № 39 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 ООШ № 39 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.

Работник обязан:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Устав ГБОУ ООШ № 39 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 ООШ № 39 г. Сызрани и других работников;

- незамедлительно сообщать директору, заведующим структурными подразделениями ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани;

- поддерживать дисциплину в ГБОУ ООШ № 39 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

Работникам ГБОУ ООШ № 39 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;

- куриль в помещении и на территории ГБОУ ООШ № 39 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 ООШ № 39 г. Сызрани в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью ГБОУ ООШ № 39 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.

Работник несет материальную ответственность за причиненный ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани прямой действительный ущерб.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани, если ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани несет ответственность за сохранность этого

имущества), а также необходимость для ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества (ст.238 ТК РФ).

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.

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;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.7. Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за :

- за умышленное причинение ущерба,
- за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения

Работники ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктом 6.4. настоящих Правил.

5. Режим работы и время отдыха.

В ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани устанавливается пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Занятия в ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани проводятся в одну смену.

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

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 ООШ № 39 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.

Администрация Учреждения 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.

График работы сотрудников

Должность	Время работы	Время перерыва
Директор	8.30-17.00	140.00-14.30
Секретарь руководителя Делопроизводитель	8.00 – 17.00	12.00 -13.00
Заведующий структурного подразделения Зам. директора по УВР	8.00 – 17.00 8.00 – 16.30	13.00 -14.00 13.30 -14.00
Старший	8.00 – 15.10	

воспитатель		
Учитель –логопед	20 часов в неделю	
Педагог-психолог	9.00-17.00	12.00 -13.00
Музыкальный руководитель	24 часа в неделю	С 12.30-13.00
Старшая мед.сестра медсестра	8.00 – 16.48	12.00 -13.00
Воспитатели , учителя	Не более 36 часов в неделю согласно расписания уроков/занятий	Прием пищи в течение рабочего времени одновременно с обучающимися/воспитанниками в столовой школы/группе
Воспитателю групп компенсирующей направленности	25 часов в неделю согласно графика	
Инструктор по ФИЗО	30 часов в неделю	С 12.30-13.00
Повар : 1 смена 2 смена	6.00 -14.00 09.00- 17.00	Прием пищи в течение рабочего времени
Помощники воспитателя	8.00 – 17.00	14.00 – 15.00
Кладовщик	8.00 – 17.00	13.00 – 13.30
Кастелянша	8.00 – 17.00	13.00 -14.00
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	8.00 – 17.00	12.00 – 13.00

Уборщик служебных помещений	8.00 – 17.00	12.00 -13.00
Дворник, грузчик, рабочий по комплексному обслуживания здания	8.00- 17.00	13.00 -14.00
Сторожа	Рабочие дни: 17.00 -07.00 Выходные дни и праздничные дни : 8.00-8.00 (по графику)	Прием пищи в течение рабочего времени
Библиотекарь	10.00- 12.30	
Заведующие хозяйством	8.00 – 17.00	12.00 -13.00
Бухгалтер, главный бухгалтер, специалист по закупкам	8.30 -17.30	12.00-13.00 13.00 -14.00
Педагог- психолог	9.00- 16.12	13.00- 14.00
Учитель – логопед	По графику: (8.00- 12.00) 9.00- 13.00	
Кухонный рабочий	8.00 – 17.00	12.00 -13.00
Инспектор по кадрам	8.00 – 17.00	13.00 -14.00
Вахтер (школа)	7.00-15.30	12.00-12.30
Дворник	8.00- 17.00	12.00-13.00

Для работников ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день:

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- заведующий структурным подразделением ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани
- главный бухгалтер;
- заведующий хозяйством

В случае производственной необходимости администрация ГБОУ ООШ № 39 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).

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.

Расписание уроков, сетка непосредственно образовательной деятельности составляется и утверждается администрацией ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани по согласованию с выборным профсоюзовым органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм, и максимальной экономии времени педагога.

Рабочее время педагогических работников включает: преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, настоящими Правилами и Уставом ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани.

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.

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.

Директор ГБОУ ООШ № 39 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 занятий обучающихся данной смены и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

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 ООШ № 39 г. Сызрани.

Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом ГБОУ ООШ № 39 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.

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

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

Работникам ГБОУ ООШ №39 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 ООШ №39 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 ООШ №39 г. Сызрани по согласованию с работниками с учетом необходимости обеспечения нормальной работы структурного подразделения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на следующий год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами Учреждения.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Работникам ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

Администрация ГБОУ ООШ № 39 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.

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 ООШ № 39 г. Сызрани: 13.00 – 14.00.

6. Меры поощрения и взыскания.

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.

Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани (Приложение № 3).

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

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.

Законодательством о дисциплинарной ответственности могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания (ст. 336 ТК РФ).

Педагогические работники ГБОУ ООШ №39 г. Сызрани, могут быть уволены за:

- повторное в течение года грубое нарушение устава Учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающихся, детей (воспитанников);
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профкома

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 ООШ № 39 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).

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани норм профессионального поведения и (или) Устава ГБОУ ООШ № 39 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).

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).

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.

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.

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

Приказ директора ГБОУ ООШ № 39 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.

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

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

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).

Педагогические работники ГБОУ ООШ № 39 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 ООШ № 39 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.

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

Дисциплинарные взыскания к заведующему структурного подразделения ГБОУ ООШ № 39 г. применяются директором ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани, который имеет право его назначать и увольнять.

7. Оплата труда

Денежное содержание (заработка плата) выплачивается работнику каждые полмесяца — 10 и 25 числа месяца.

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

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.

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

**Приложение № 2
к коллективному договору
ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани
на 2018 – 2021 годы**

**Положение
о дополнительных оплачиваемых отпусках работников**

1. Общие положения.

Настоящее положение разработано в целях компенсации за работу с неблагоприятными условиями труда, стимулирования работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 39 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развития творческой инициативы и активности.

Положение определяет порядок предоставления дополнительных отпусков в ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани.

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

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

2. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем.

Положение устанавливает следующий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем:

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

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.119 ТК РФ) продолжительностью 4 календарных дня.

Директору предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.101 ТКРФ), как категории работников с ненормируемым рабочим днем – 3 дня.

3. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятых 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 – 7 календарных дней;
- машинисту по стирке и ремонту спецодежды - 7 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 ООШ № 39 г. Сызрани предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в течение года без больничного листа нетрудоспособности для членов профсоюза ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани – 5 календарных дней;
- за работу в течение года без больничного листа нетрудоспособности для членов профсоюза структурных подразделений – 2 календарных дня;
- за активную общественную работу председателю первичной профсоюзной организации ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани - 2 календарных дня;
- дня за активную общественную работу председателю первичной профсоюзной организации структурных подразделений ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани - 2 календарных дня;

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- 2 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 – 3 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, 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

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".

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.

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

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;

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);

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.

Продолжительность длительного отпуска, очерёдность 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.

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

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

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).

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 ООШ №39 г. Сызрани
на 2015 – 2018 годы**

**Положение о порядке распределения стимулирующих выплат
педагогическим работникам, административно-управленческому,
обслуживающему персоналу ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани**

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет виды, размеры выплат из стимулирующего фонда, порядок, условия их выдачи и вводится с целью повышения материальной заинтересованности работников учреждения, качества работы, роста профессионального мастерства, а так же с целью социальной защищенности и материальной поддержки работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 39 городского округа Сызрань Самарской области (ГБОУ ООШ № 39 г.о. Сызрань)

Положение разработано в соответствии с нормативными документами: статьей 144 Трудового кодекса РФ; Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006 г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»; Постановлением правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 83 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями от 03.02.2012 г.); Постановлением правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60; Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника); Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного

финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»; Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 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 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего возраста Самарской области», Регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области (утв. приказом министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 г. N 29-од), приказом от 30.09.2015г № 382/1 –од « о внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г №29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №31-од «Об утверждении размера и порядка стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»; Постановлением Правительства Самарской области № 600 от 31.10.2012 г. «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области №353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных

образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»; Уставом Учреждения; Постановлением Правительства Самарской области от 25.09.2012 №475 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», Постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013 № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области № 582 от 30 октября 2013 года «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Приказ министерства образования и науки Самарской области № 278-ОД от 04.09.2014 «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Приказ министерства образования и науки Самарской области №278-ОД от 04.09.2014 «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», постановления Правительства Самарской области № 917 от 31.12.2015г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 №690 «Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета», постановления Правительства Самарской области № 773-од «О внесении изменений в отдельные постановления министерства Правительства Самарской области от 01.06.2006г «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных

учреждений» и постановления Правительства Самарской области №262 –од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области» от 03.07.2017г.

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

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

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

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

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

2. Размер стимулирующего фонда и стимулирующих выплат

Стимулирующий фонд по категориям работников составляет: ФОТ педагогов - 63,7%, ФОТ АХП- 33,3%.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- **Стимулирующие надбавки** за эффективность (качество) работы, надбавка за интенсивность и напряженность работы
- **Стимулирующие доплаты**
- **Стимулирующие выплаты директору Учреждения.** Стимулирующий фонд директора учреждения составляет не более 3 % от общего стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.
- **Стимулирующий фонд заведующего структурным подразделением** составляет не более 10 % от общего стимулирующего фонда оплаты труда структурного подразделения. Надбавка за эффективность (качество) работы заведующего СП устанавливается на основании прилагаемых 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 фонда оплаты труда структурного подразделения; 24 балла и более - от 2,5% до 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения. Надбавка за эффективность (качество) работы, надбавка за интенсивность и напряженность работы руководителям структурных подразделений могут быть отменены или снижены до размера, обеспечивающего соблюдение предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя структурного подразделения и средней заработной платы работников соответствующего образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 3.

- Премии.

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

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работникам структурных подразделений распределяется следующим образом:

- 24 % от стимулирующей части фонда оплаты труда - на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- 13 % - на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;
- 25 % - на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется ;
- 25 % - на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

Стоимость балла рассчитывается бухгалтером Учреждения по следующей схеме:

$$\text{Стоимость одного бала} = \frac{\text{сумма стимулирующего фонда определенной категории работников}}{\text{количество баллов, набранных работниками определенной категории} * \text{количество работников, относящихся к данной категории}}$$

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

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

Стоимость балла может меняться в течение учебного года по мере изменения норматива.

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

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

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

3. Условия для назначения стимулирующих выплат (надбавок), кроме премий и доплат.

Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами на основе Перечня критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников, с учетом критериев, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009

№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».

Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, а также периодичность их установления утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

Условия для назначения стимулирующих выплат (надбавок), кроме премий и доплат.

являются:

- Стаж работы в должности не менее 6 месяцев в данном учреждении;
- Отсутствие случаев травматизма учащихся, детей (воспитанников) на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- Отсутствие дисциплинарных взысканий, нарушений, выявленные в ходе проверки контролирующими органами учреждения, надзорных органов, невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения
- Достижение критериев качества труда работников.

Условиями отмены или снижения стимулирующих выплат (надбавок), кроме премий и доплат являются:

- Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, детей (воспитанников) во время пребывания детей в структурном подразделении - «Детский сад» во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся и детей (воспитанников) была возложена на данного педагога.
 - Наличие дисциплинарных взысканий.
- Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора Учреждения без согласования с управляющим советом.
- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника.

Решение об установлении доплат и премий из стимулирующего фонда, снижении или отмене оформляются приказом директора учреждения и доводятся до сведения работника.

4. Сроки предоставления информации о показателях деятельности.

Стимулирующие выплаты (надбавки), кроме премий и доплат, заместителю директора по учебно-воспитательной работе, главному бухгалтеру, бухгалтеру,библиотекарю школы, заведующим хозяйством , секретарю руководителя, специалисту по охране труда , делопроизводителю , заведующим структурным подразделений «Детский сад», педагогическим работникам структурных подразделений «Детский сад», инспектору по кадрам, специалисту по закупками всему вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждения устанавливаются по результатам работы по окончании календарного года на 01 января (период январь-декабрь текущего года) в соответствии с критериями эффективности (качества) работы, учителям по итогам четвертей и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

Педагогические работники школы предоставляют заместителю директора по учебно-воспитательной работе листы самоанализа и аналитические материалы (портфолио) в соответствии с критериями оценки эффективности по итогам четверти в 5-дневный срок после окончания четверти.

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе заместитель директора по УВР, заведующие структурных подразделений, главный бухгалтер

, заведующий хозяйством школы представляют директору учреждения листы самоанализа и аналитические материалы (портфолио) в соответствии с критериями оценки эффективности труда по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности учреждения по итогам календарного года в срок до 15 января.

Педагогические работники структурных подразделений, медицинские работники, помощники воспитателя, заведующий хозяйством структурного подразделения и весь вспомогательный и обслуживающий персонал и иные работники структурных подразделений представляют заведующему структурных подразделений листы самоанализа и аналитические материалы (портфолио) в соответствии с критериями оценки эффективности труда по итогам

календарного года до 15 января , бухгалтера – главному бухгалтеру.

Обслуживающий персонал школы представляют заведующему хозяйством учреждения листы самоанализа в соответствии с критериями оценки эффективности труда по итогам календарного года в срок до 15 января.

Формы листов самоанализа разрабатывается комиссией, в состав которой входят представители администрации, председатели профсоюзных комитетов, представители работников Учреждения и утверждаются приказом директора учреждения.

Зам. директора по УВР, заведующие структурных подразделений и главный бухгалтер, заведующий хозяйством (школа) в соответствии со своими должностными обязанностями:

- проверяют достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- подсчитывают количество набранных работниками баллов;
- разрабатывают проект приказа, определяющего размер стимулирующих выплат работникам учреждения, и представляют на согласование директору Учреждения в 5 дней срок со дня получения материалов по самоанализу.

Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет обобщённую аналитическую информацию на согласование

управляющему совету не позднее 20 января текущего года и в 5-дневный срок после окончания четверти для учителей.

Управляющий совет, рассматривают представленные материалы до 25января , и в течение 8 дней со дня окончания четверти (для учителей) и направляет их директору учреждения.

Директор учреждения по согласованию с управляющим советом издает приказ.

**Критерии и показатели качества труда работников ГБОУ ООШ №39
г.Сызрани для определения надбавок и доплат педагогическим
работникам.**

Критерии и показатели качества труда учителей:

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	баллы
	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	четверть	Отсутствие – 2б. Снижение – 1б.
Позитивные результаты образовательной деятельности	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и\ или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)	четверть	Выше на 0,5 б. и более - 2б. Выше на 0,3 б. и более - 1б. Выше на 0,1 б. – 0,5б.
	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и / или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	В течении года	Отсутствие – 1б.
	Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в		Отсутствие – 2б. Позитивная динамика – 1

результатах обучающихся)		б
<p>Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения):</p> <p>На уровне округа (очное)-1 балл;</p> <p>На уровне области (очное)-2балла;</p> <p>На всероссийском уровне (заочное) - 3балла</p>		1-36
<p>Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня:</p> <p>призер окружного (очного) конкурса – 1 балла - победитель окружного (очного) конкурса – 2 балла -призер зонального и регионального конкурса (очное) –3 балла):</p>		1-36
<p>Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников</p> <p>Работа с обучающимися, имеющими низкую мотивацию к обучению, и с детьми с ОВЗ при наличии индивидуальной программы развития и отчета работы по триместрам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - по итогам выполнения внешних контрольных работ, отметок по триместрам и в учебном году (улучшение показателей или сохранение)- 1 балла - организация участия данной категории детей в мероприятиях разного уровня в зависимости от количества и 	<p>В сравнении с периодом обучения</p>	2 балла

	результативности – 1 балла		
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	За четверть	3балла
	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков	За четверть	1балл
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе : Школьный уровень (победители и призеры)– 0,5 балла Окружной уровень (очный) 2, 3 место – 1-2 балл 1 место – 3 балла Областной уровень (очный) 2, 3 место – 3 балла 1 место – 4балла Всероссийский уровень (заочный) – 1 балл	В течении года	0,5- 46
	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе: Школьный уровень (победители и призеры)– 0,5 балла Окружной уровень (очный) 2, 3 место – 1,2 балл, 1 место – 3 балла Областной уровень (очный) 2, 3 место – 2 балла	За четверть	0,5-36

<p>1 место – балла</p> <p>Всероссийский уровень (очный) победители и призеры – 3 балл</p> <p>Всероссийский уровень (заочный) – 1 балл</p>		
<p>Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе:</p> <p>Школьный уровень – 0,5 балла за каждого победителя и призера</p> <p>Окружной уровень (очный) 2, 3 место – 1 балл 1 место – 2 балла</p> <p>Областной уровень (очный) 2, 3 место – 2 балла 1 место – 3 балла</p> <p>Всероссийский уровень (очный) победители и призеры – 3 балла</p> <p>Всероссийский уровень (заочный) – 1 балл</p>	За четверть	0,5-3
<p>Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника:</p> <p>Школьный уровень 2,3 место - 0,5 балл 1 место – 1 балл</p> <p>Участие в конкурсе окружного уровня – 1 балл Победители и призеры окружного уровня (очного) 2, 3 место – 2 балла, 1 место – 3 балла</p>	за год	0,5- 3б
<p>Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня):</p> <p>Школьный уровень- 1 балл</p>	В течении года	1-3б

	Областной уровень – 2 балла Всероссийский уровень – 3 балла Всероссийский уровень интернет-публикации - 1 балл		
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года	В течении четверти	Повышение – 2балла Сохранение - 1 балл
	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года	В течении четверти	Повышение – 2балла Сохранение - 1 балл
	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80 %)	В течении четверти	3 балла
	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	В течении четверти	Отсутствие- 2балла Снижение - 1 балл
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	В течении четверти	Отсутствие- 2балла Снижение - 1 балл
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	В течении четверти	Отсутствие- 3балла
Внедрение в образовательный процесс современных образовательн	Использование ИТ- технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени	За четверть	40 % и выше – 3 б От 25 % до 39 % - 2 б. От 10 % до

ых технологий			24 % - 1 б.
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени	За четверть	От 7 до 10 занятий – 3б От 4 до 6 занятий – 2б От 1 до 3 занятий – 1б
	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	В течении четверти	Наличие взаимодействия -1балл
	Наличие публикаций работ педагогов в периодических изданиях, сборниках Областной уровень – 1 балла Всероссийский уровень – 2 балла Всероссийский уровень интернет-публикации - 0,5балл	В течении четверти	0.5 - 2 балла
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низких уровень заболеваемости учащихся	В течении четверти	Снижение -1 балл Стабильно низкий уровень - 2балла
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение <u>Правил дорожного движения</u>	В течение четверти	Отсутствие - 2 балла
	Итого:		62 балла

Критерии и показатели качества труда

педагога –психолога:

Проведение профориентационных занятий собучающими	занятие 1 балл	До 10 баллов
Проведение мастер –классов ,конференций,выступлений		4 балла
Проведение психологических консультаций	За каждую консультацию 0,5 балла	До 10 баллов
Учет рекомендаций ПМПК		3 балла
Итого		27 баллов

5.2. Критерии и показатели качества труда административно – управленческого аппарата

Критерий оценивания зам. директора по УВР

1	Эффективность процесса обучения	Значение по критерию	Количество баллов
1.1	% успеваемости в выпускных классах ступени 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 ступени начального общего образования – 1 балл		1
1.3	Доля выпускников уровня основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла		2
1.4	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ГИА по русскому языку на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл;		1
1.5	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ГИА по		1-1,5

	<u>математике</u> на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл;		
1.6.	Доля выпускников 9-х классов, получивших количество баллов по ГИА по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов : выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл;		1-1,5
1.7.	Доля выпускников 9-х классов, получивших количество баллов по ГИА по математике не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов : выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл;		1-1,5
1.8	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	приложить список уч-ся	1-3
2.	Эффективность воспитательной работы		
2.1	Число учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл		1-2
2.2	Наличие в общеобразовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта) в том числе волонтерских		1
2.3.	Наличие коллегиального органа управления, установленного уставом общеобразовательного учреждения -16		1
2.4	Наличие в образовательном учреждении паспортизированного школьного музея – 1 балл		1
2.5	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на	приложить список уч-ся	0,5-2

	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		
2.6	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		16
2.8	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла		1-2
2.9.	Наличие в образовательном учреждении сертифицированного военно-патриотического объединения – 1 балл		1
3.Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	(указать уровень, тему и дату семинара)	1-3
3.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла		1-3
3.3.	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером, имеющим выход в Интернет, для		2

	работы учителя на уроке: от 25 до 50%-1балл, 5-% и более-2 балла		
3.4	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия(форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей) между всеми участниками образовательного процесса- 2балла		2
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования		
4.1	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	<u>8 классы</u> <u>9 классы</u>	0,5-1
4.2	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для городской школы) – 1 балл; реализация не менее 15 предпрофильных курсов (для городской школы) – 1 балла		0-1
4.3	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-1балл		1
4.4.	Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (баллы могут суммироваться):наличие психолого-медицинско-педагогического консилиума-0,5балла,наличие адаптированных образовательных программ-0,5 балла, организация психолого-педагогического сопровождения-1балл		2
4.5.	Организация дистанционного образования детей-инвалидов-1балл		1
4.6.	Участие общеобразовательного учреждения в мероприятиях JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»- 1 балл		1
5.	Эффективность управленческой деятельности		
5.1	Наличие действующей программы развития (срок		1

	действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 1балл		
5.2	Наличие у коллегиального органа управления учреждения (согласно устава) прав в определении: содержания школьного компонента и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 1 балл	Да / нет	1
5.3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, учащихся-1балл		1
5.4	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
5.5	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.		0-1
5.6	Уровень соотношения средней заработной платы административного персонала общеобразовательного учреждения и средней заработной платы работников общеобразовательного учреждения формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год не превышает 3-1балл		1
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
6.1	Наличие у образовательного 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		1-2
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 балла	Да / нет	1
6.4	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного	Да / нет	1

	процесса – 1 балл		
7.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
7.1	Наличие не менее чем у 55 % учителей (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл		1
7.2	Доля учителей, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 30 до 40% от общего числа – 0,5 балла; 40 % и более – 1 балл		1
7.3	Средняя учебная нагрузка учителей в течение учебного года превышает 1,5 ставки: (- 3) балла		0
7.4.	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2балла		2
7.5	Удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в общей численности учителей : выше средних значений по муниципалитету-1балл,20% и выше-2 балла		2
7.6	Доля учащихся, полностью обеспеченных учебниками из школьных фондов: от 80 до 90% – 1 балл; выше 90% – 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.	Отсутствие учителей, учебная нагрузка которых в течение учебного года превышает 1,5 ставки – 2 балла		2
Итого:		61,5 баллов	

**Критерии и показатели качества труда
Главного бухгалтера**

Основание для премирования	Значение критериев	Сроки оценивания	Количество баллов
Эффективная организация	Правильное планирование бюджета Учреждения по		10 баллов

использования материально – технических и финансовых ресурсов	направлениям	Приложить отчет по итогам года	
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности		10 баллов
	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода		10 балла
Итого			30 баллов

**Критерии и показатели качества труда
заведующего хозяйством**

Высокое качество хозяйственно й деятельности	Обеспечение требований охраны труда. Обеспечение выполнения требований выполнения пожарной, электробезопасности.	Приложиь отчет по итогам года	10 баллов
	Подготовка школы к новому учебному году без замечаний		9 баллов
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом		2балла
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности		4 балла
	Отсутствие предписаний в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)		10 баллов
	Выполнение программы по энергосбережению		1 балл
	Итого		36 баллов

**Критерии и показатели качества труда
обслуживающего персонала учреждения (школы).**

Основание для премировани я	КРИТЕРИИ	Сроки оценивани я	Количество баллов
Позитивные результаты в деятельности библиотеки	Библиотекарь Эффективное применение информационных технологий в работе библиотеки Накопление и сохранение библиотечного фонда		0,5 балла 0,5 балла
	Итого		1 балл
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий	Уборщица служебных помещений, дворник Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние на закрепленной территории	Приложит ь отчет по итогам года	0,5 балла 0,5 балла
	Итого		1 балл
	Рабочий по обслуживанию здания Оперативное и качественное устранение технических неполадок.		0,5 - 1 балл
	Итого		1 балл
	Сторож Сохранность зданий, сооружений и имущества школы во внеурочное время. Отсутствие замечаний по выполнению режима охраны в выходные и праздничные дни.		0,5 балла 0,5 балла
	Итого		1 балл

Вахтер	Отсутствие обоснованных жалоб на своевременность подготовки документов и культуру обслуживания. Эффективная и качественная работа по обеспечению порядка в здании. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	0,5 балла 0,5 балла
Итого		1балл
Дворник	Бережное отношение и сохранность уборочного инвентаря. Эффективная и качественная работа по созданию здоровье –сберегающих и безопасных условий труда	0,5 балла 0,5 балл
Итого		1 балл

**Критерии и показатели качества труда работников структурных подразделений Детский сад №59» и «Детский сад №8»
ГБОУ ООШ №39 г.Сызрани
для определения стимулирующих выплат.**

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
заведующих структурных подразделений**

№	Критерий оценивания	Сроки оценивания	Кол-во набранных баллов	Максимальное кол-во баллов
1	2	3	4	5
1. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения				
1.1.	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации	.	Приложить	3

	общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных самим детским садом: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла(указать уровень, тему и дату семинара)	отчет по итогам года		
1.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 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
Итого:				8
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
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 группу (но не	Приложить отчет по итогам года		3

	более 3 баллов) - групп (указать количество)			
2.2.	Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста в соответствии с адаптированной образовательной программой дошкольного образования при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий (психолого-педагогических, кадровых, материально-технических, финансовых) – 3 балла			3
Итого:				6
3	Эффективность управленческой деятельности			
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	Приложить отчет по итогам года		2
3.2	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 1 балла(приложить информационно-аналитическую справку о ходе реализации программы)			1

3.3	<p>Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования – 1 балл</p>			1
3.4	<p>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</p>			2
3.5	<p>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 региональном уровне и выше – 2 балла</p>	<p>Приложить отчет по итогам года <u>В 20 г..</u></p> <hr/> <p>— (указать уровень и наименование площадки, приложить подтверждающий документ)</p>		2
3.6	<p>Участие руководителей структурных подразделений учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процессов в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на</p>	<p>(указать уровень и наименование группы, приложить</p>		2

	региональном уровне и выше – 2 балла	подтверждающий документ - приказ (распоряжение) о включении в состав группы)		
3.7.	Участие педагогов подразделений структурных учреждения, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процессов 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 денежных 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
Итого:				14
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части	Приложить отчет по итогам		1

	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	года		
4.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: снижение – до 1% - 0,5 балл, снижение выше 1– 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – до 3%- 1,5 балла, более чем на 3%-2 балла	Количество пропусков по болезни дней 1 ребёнком: В 201__ г. ____ дней В 201__ г. ____ дней		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
Итого:				5
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
5.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, квалификационных категорий – 1 балл	Приложить отчет по итогам года (приложить таблицу)		1
5.2	Доля педагогических работников, участвующих в реализации	Приложить		1

	общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% от общего числа – 0,5 балла; 40 % и более – 1 балла	отчет по итогам года (приложить таблицу)		
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 рецензирование			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	Приложить отчет по итогам года Информация бухгалтерии		1 5
Всего:				39

Критерии оценки эффективности (качества) работы

старших воспитателей структурных подразделений:

Критерии оценивания	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии (направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда)		
Владение основными компетенциями, необходимыми для развития детей в соответствии с ФГОС ДО	Приложить отчет по итогам года	3
Организационно-методическое сопровождение процесса введения и реализации ФГОС ДО		3
Организация работы по созданию развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС ДО		2
Обеспечение высокого результата освоения основной образовательной программы дошкольного образования в соответствии с ФГОС ДО		3
Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования в соответствии с лицензией: 1-2 направления – 1 балл, 3-4 направления – 2 балла, 5 направлений и более – 3 балла		3
Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта внедрения в работу ФГОС ДО		3

Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: 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» – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла		3
Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла		3
Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл		1
Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла		2
Итого		26

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

За сложность и напряженность в работе с детьми раннего возраста	1	1	
Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников		1	
За сложность и напряженность в работе при превышении плановой наполняемости		1	
3 балла			
Выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения (направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда)			
Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1	1	
Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (контроль за состоянием здоровья воспитанников, проведение профилактических мероприятий, контроль температурного режима и т.д)	3	3	
Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в структурном подразделении: положительная динамика – 1 балла, показатель выше среднего по муниципальному округу - 2 балла	2	2	
Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	2	2	

Отсутствие обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций		2
Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников во время образовательного процесса.		1
Итого:		11
ВСЕГО:		40

Критерии оценки эффективности (качества) работы работников структурных подразделений «Детский сад №59» и «Детский сад №8»:

Наименование должности	Критерии	Вид оценивания (в баллах)
Воспитатель, музыкальный работник, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед	Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии (направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда)	
	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше 80% списочного состава)	3
	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)	2
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	1

	Обеспечение высокого результата освоения основной образовательной программы дошкольного образования в соответствии с ФГОС ДО	1
	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС ДО	2
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня) - на уровне структурного подразделения – 0,5 балла, - на уровне городского, региональном уровне и выше – 1 балл.	1
Итого:		<u>11 баллов</u>
Помощник воспитателя, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед	<p>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости (направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда)</p> <p>За сложность и напряженность в работе с детьми раннего возраста</p> <p>Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников</p> <p>За сложность и напряженность в работе при превышении плановой наполняемости</p>	1 1 1 1
		<u>3 балла</u>

Воспитатель, медицинский работник, помощник воспитателя	Выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения (направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда)	
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (контроль за состоянием здоровья воспитанников, проведение профилактических мероприятий, контроль температурного режима и т.д.)	3
	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в детском саду (в среднем в группе или по детскому саду).	3
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	1
	Отсутствие обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1
Итого		<u>8 баллов</u>
Помощники воспитателя	Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется, не менее 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда	
	Осуществление совместно с воспитателем закаливающих мероприятий и двигательной деятельности детей на прогулках	3
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	2
	Итого	<u>5 баллов</u>

Заведующий хозяйством СП	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом).	5
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5
	Итого	<u>10 баллов</u>
Повар, кухонный работник, кладовщик	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	6
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств	3
	Итого	<u>9 баллов</u>
бухгалтер	Отсутствие обращений работников учреждения и обоснованных жалоб родителей	5 баллов
	Отсутствие обращений работников учреждения по поводу начисления правильности заработной платы	5 баллов
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом).	3 баллов
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и др. проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	10 баллов

	Расчетно-платежная дисциплина по расчетам с поставщиками и подрядчиками с подтверждением актов сверок	3 балла
	Достоверное и качественное предоставление отчетности по страховым взносам в пенсионный фонд РФ, в фонд социального страхования, статистической отчетности в Росстат, в ИФНС РФ	7 баллов
	Итого	<u>30 баллов</u>
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	5
	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности в помещениях и на территории учреждения	4
	Итого	<u>9 баллов</u>
Машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	4
	Обеспечение сохранности электрооборудования и мягкого инвентаря	3
	Итого	<u>7 баллов</u>
Дворник, уборщик служебных помещений,	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников ДОУ	1балл

грузчик	Обеспечение сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории Итого	2балла <u>3 балла</u>
Делопроизводитель, секретарь руководителя	Качественная организация документооборота, своевременная подготовка документов к представлению в различные инстанции и отсутствие замечаний по ведению документации	3 баллов
	Своевременная передача и прием информации, поступающей по приемно-переговорным устройствам (телефакс, электронная почта), взаимодействие со службами ГБОУ	2 балла
	Итого	5 баллов
Сторож, вахтер	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	<u>4балла</u>
	Итого	4балла
Специалист по закупкам	Своевременно осуществление, управление, организация, проведение и участие в электронных аукционах, торгах и тендерах, направленных на удовлетворение собственных нужд учреждения	10 баллов
	Качественное и своевременное согласование требований к закупаемым заказчиком отдельным видам товаров, работ, услуг (в том числе начальным (максимальным) ценам) и (или) нормативным затратам на обеспечение функций заказчика и публичное их размещение	7 баллов

Инспектор по кадрам	Отсутствие представлений надзорных органов а адрес Западного управления и в ГБОУ по выявленным нарушениям законодательства в части ФЗ от 05.04.2013г №44-ФЗ	5 баллов
	Качественное организационно-техническое обеспечение деятельности комиссий по осуществлению закупок, обработка заявок, проверка банковских гарантий, оценка результатов и подведение итогов закупочной процедуры	5 баллов
	Итого	27 баллов
	Надлежащее состояние документации по кадрам	3 балла
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	5 баллов
	Итого	8 баллов

6. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, и иных работников образовательного учреждения

1. Работникам Учреждения может быть выплачена премия, за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда :

- по результатам работы учреждения в целом за квартал, полугодие , год – до 25000 руб
 - активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей влияющей на качество обучения и воспитания – до 20000 руб:
 - Заведующим структурных подразделений за высокое качество руководства дошкольными группами – до 2000 руб.
 - за победу в очных, районных, окружных, областных, российских мероприятиях – до 3000 руб;
 - за победу в заочных окружных, областных, российских мероприятиях – до 2000 руб.

- за высокое качество выполнения обязанностей руководителя методического объединения до 1500 рублей;
 - за качественное составление расписания учебных занятий до 3000 рублей;
 - за высокое качество выполнения обязанностей уполномоченного на решение задач в области ГО и ЧС до 2000 рублей;
 - за качественную работу по военно-патриотическому воспитанию учащихся до 1000 рублей;
 - за высокое качество выполнения обязанностей ответственного за установку программного обеспечения, работу контентной фильтрации, ФИС ФРДО до 5000 рублей;
 - за высокое качество выполнения обязанностей ответственного за работу с опекаемыми детьми, по вопросам материнства и детства до 1500 рублей;
 - за высокий уровень организации общешкольных мероприятий с учащимися до 3000 рублей;
 - за социально-значимую работу, не предусмотренную должностными обязанностями до 2000 рублей;
 - за качественное выполнение обязанностей ответственного за воинский учёт и бронирование до 3000 рублей;
 - за качественную работу по подготовке отчетной документации до 5000 рублей;
- за организацию работы учреждения в Самарской научно-образовательной программе «Взлет» - до 2000 рублей;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – до 7000 руб;
 - за высокое качество участия в организационно-методической работе – до 1000 руб;
 - за высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – до 2000 руб.
 - за высокое качество материалов представляемых на школьном сайте – до 2000 руб.
 - учителям-предметникам за каждую отметку «5», полученную учащимися 9 классов на экзаменах в форме ОГЭ (июнь) – до 1000 руб
 - за своевременное и качественное заполнение программы АСУРСО- до 1000руб.
 - работа в ДОЛ в качестве заместителя начальника – до 4000 руб в 1 смену , до 3000 руб- 2 смена
 - работа в ДОЛ в качестве воспитателя – до 3000 руб в 1 смену, до 2000 руб- 2 смена
 - участие в эстетическом оформлении учреждения и благоустройстве территории – до 1000 руб
 - участие в окружных и областных конкурсах профмастерства – до 7000 руб

- работа учителя в качестве экспертов по проверке ГИА и ЭГЭ – до 3000 руб
 - работа учителя в качестве организаторов ГИА и ЭГЭ – до 5000 руб
 - за своевременное и качественное ведение работы в системе электронного модуля дошкольного образования АСУ РСО ("Е-услуги. Образование") до 2000 руб.
 - за качественную подготовку кабинета, учреждения к новому учебному году – до 2000 руб
 - разработку и реализацию инициативных управлеченческих решений – до 2000 руб.
 - выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ) – от 500 руб до 15000 руб.
 - конструктивную инициативу, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда – до 5000 руб
 - Оказание помощи в работе с молодым специалистам – до 3000 руб
- 6.2. Премирование работников производится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, учебный год (в соответствии с критериями) труда.
6. 3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения, либо отдельным работникам.

Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников Учреждения определяется директором Учреждения и оформляется приказом директора Учреждения.

Порядок премирования директора Учреждения определяется Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

**Приложение № 4
к коллективному договору
ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани
на 2018 – 2021 годы**

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

1. Общие положения

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.

Настоящее положение определяет цель – усиление материальной заинтересованности работников ГБОУ ООШ № 39 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 учennую степень, звания и отраслевые награды;
- оплаты больничного листа;
- доплат компенсационного характера, предусмотренных ТК РФ;
- доплат за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников.

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых из специального фонда оплаты труда, устанавливаются при участии Управляющего совета ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани на основании приказа директора.

Экономия специального фонда распределяется на поощрения сотрудников:

- по итогам учебного года;
- по итогам финансового года;

2. Доплата за проверку тетрадей

Доплата педагогическим работникам за проверку тетрадей устанавливается на основании следующих показателей работы:

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

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

Критерии	Период, на который могут быть установлены доплаты и надбавки	Сумма	Кому выплачивается
По русскому языку, литературе	На учебный год	1000 руб	Учителя русского языка и литературы,
математике	На учебный год	800 руб	Учителя математики
Начальные классы	На учебный год	1000 руб	Учителя начальных классов
Английский язык, химия, история, обществознание, биология, география, физика, ОПД, ОБЖ	На учебный год	500 руб	Учителя английского языка, химии, истории, обществознания, биологии, географии, физики, ОПД, ОБЖ

3. Доплата за заведование учебным кабинетом

Доплата педагогическим работникам за заведование учебным кабинетом устанавливается в размере от 50 до 300 рублей.

Сумма доплаты устанавливается на 01сентября и 01 января 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

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;

Данные выплаты устанавливаются на основании аттестационного листа работника.

6. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими ученую степень, звания и отраслевые награды

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

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

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.

За грамоту министерства образования и науки РФ в размере 1000 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 должности работников	Критерии установления	Размер
1.	Машинист по стирке и ремонту спец одежды	Тяжесть трудового процесса	До 12% (от должностного оклада)
2.	Повар	Работа с вредными и опасными условиями труда (горячая плита)	До 12 % (от должностного оклада)
3.	Воспитатель	Напряжение трудового процесса	4%
4.	Помощник воспитателя	Работа по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов	До 12 % (от должностного оклада)

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%.

Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со ст.152 ТК РФ. Учетный период равен одному году.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со ст.153 ТК РФ.

доплаты сотрудникам к должностным окладам до минимальной оплаты труда, которые гарантированы трудовым законодательством Российской Федерации.

Надбавка за качественное проведение коррекционной работы с детьми с ОВЗ дошкольного возраста (дети-инвалидами):

-учитель-логопед- 15% от должностного оклада,

-педагог-психолог- 15% от должностного оклада,

-музыкальный руководитель- 15% от должностного оклада,

-инструктор по ФК- 15 % от должностного оклада,

-воспитатель группы компенсирующей направленности - 15%,

- за сложность контингента и создание условий для детей с ОВЗ (детей-инвалидов) :

- мед работник структурного подразделения- до 20 % от должностного оклада

-помощник воспитателя 15 % в группах компенсирующей направленности,

- заведующему СП – до 20% от должностного оклад

**Приложение № 5
к коллективному договору
ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани
на 2018 – 2021 годы**

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

1.Общие положения.

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 и в соответствии с СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций» пунктов 19.5- 19.8.

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

Норма выдачи специальной одежды и обуви ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани:

	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплексы)
1	2	3	4
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Перчатки резиновые Тапочки на кожаной подошве или галоши	1 6 пар 12 пар 1 пара
3.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	1 1 6 пар 1 на 2,5 года
4.	Повар	Костюм хлопчатобумажный	1

		Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Фартук про резиновый с нагрудником Тапочки кожаные Халат хлопчатобумажный	1 1 1 1 1
5.	Кухонный рабочий	Фартук клеенчатый с нагрудником Перчатки резиновые Фартук хлопчатобумажный Тапочки кожаные Косынка	1 12 пар 1 1 1
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые	1 на 9 месяцев 6 пар 1 пара
7.	Старшая медсестра	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые Шапочка хлопчатобумажная Фартук прорезиновый с нагрудником	1 2 пары 1 1
8.	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Перчатки резиновые Косынка хлопчатобумажная	1 1 2 пары 1
9	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1
10	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые Косынка хлопчатобумажная Халат хлопчатобумажный	1 1 1 1 1
11	Грузчик	Халат рабочий Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Сапоги резиновые	1 6 пар 1 на 2,5 года
12	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиновый с нагрудником	1 1 1

		Косынка хлопчатобумажная Сапоги резиновые	1 пара
13	Заведующий СП	Халат хлопчатобумажный	1

**Приложение № 6
к коллективному договору
ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани
на 2018-2021 годы.**

Положение о наставничестве

1. Общие положения.

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.

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.

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

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.

Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

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

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.

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.

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).

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.

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

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

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.

Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника утверждается приказом директора школы.

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.

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

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.

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 ООШ № 39 г. Сызрани
на 2018-2021 годы.

Формы расчетного листка

ГБОУ ООШ №39 г. Сызрани					
РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК		за 201 _г.			
ФИО		, таб. №			
		Отработано дн./ час. (норма /)			
Подразделение					
Должность					
Ставка		руб/мес			
Ст. вычеты					
На начало периода					
На начало периода					
Код	Начисление / Удержание	Время		Начислено	Удержано
		дн.	час.		
ВСЕГО					
На конец периода (на руки)					
На начало периода					
Код	Начисление / Удержание	Время		Начислено	Удержано
		дн.	час.		
000000156	Доплата до МРОТ по соглашению				
000000126	Доплата за ночные часы				

000000127	Доплата за работу в праздники и выходные			
000000148	Учебная нагрузка			
000000123	Выплаты молодым специалистам			
000000120	Оклад ПЕД			
000000121	Оклад АХП			
000000101	Оклад МОП			
000000149	Отпуск очередной АХП			
000000150	Отпуск очередной ПЕД			
000000104	Отпуск очередной МОП			
000000150	Отпуск учебный ПЕД			
000000104	Отпуск учебный МОП			
000000105	Больничный за счет работодателя			
000000122	Воспитатели 3700			
000000130	Зав. Кабинетом			
000000128	За вредность ПЕД			
000000155	За вредность МОП			
000000129	За стаж пед			
000000153	За стаж МОП			
000000152	За звание ПЕД			
000000154	За звание МОП			
000000134	Классное руководство			
000000135	Корректировка администрация			
000000137	Корректировка ПЕД			
000000136	Корректировка МОП			
000000138	Методическая литература ДОУ			
000000139	Методическая литература школа			
000000143	Пособие по уходу за ребенком до 3 лет			
000000140	По приказу директора стим. Администрации			
000000142	По приказу директора стим. ПЕД			
000000141	По приказу директора стим. МОП			
000000147	Проверка тетрадей			
000000144	Премия администрации			

000000146	Премия ПЕД			
000000145	Премия МОП			
000000202	НДФЛ			
000000206	Профсоюзные взносы			
ИТОГО				
000000001	Аванс			
000000003	Выплата зарплаты			
ИТОГО				
выплачено				
ВСЕГО				
На конец периода				
ВСЕГО				
На конец периода (на руки)				
НДФЛ за 2018 г.	Доход	Скидки	Ст. вычеты	Налог
НДФЛ с начала года	Доход	Скидки	Ст. вычеты	Налог

Администрация ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани и комитеты профсоюзов ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад № 59», расположенное по адресу: 446029, Самарская область, г. Сызрань, ул. Астраханская, д. 32, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад № 8», расположенное по адресу: 446029, Самарская область, г. Сызрань, ул. Астраханская, д. 10 заключили настояще соглашение в том, что за период 2019 года администрация обязуется выполнить следующие обязательства:

1. ГБОУ ООШ № 39 г. Сызрани:

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ (тыс. рублей)	Срок выполнения	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6
1.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов (ТЭЦ и ТС, электроустановки напряжением до 1000 В)	2 чел	4000,00	2-3 квартал	директор
2.	Ремонт оргтехники	5шт	60000,00	в течение года	заведующий хозяйством
3.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством	37 чел 1 человек	130000,00 1000	в течение года	заведующий хозяйством

	порядке. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	15 чел	12,000		
5.	Комплектование аптечек и медицинского кабинета медикаментами	шт.	10000,00	2 квартал	заведующий хозяйством
6.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	3чел.	15000,00	3 квартал	заведующий хозяйством
7.	Приобретение производственного инвентаря и дезинфицирующих, моющих средств, хозяйственного материала.	шт.	65000,00	2-3 квартал	заведующий хозяйством
8	Проведение специальной оценки условий труда	9мест	12000,0	3 квартал	заведующий хозяйством

2. СП «Детский сад № 59»

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ (тыс. рублей)	Срок выполнения	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6
1.	Проведение специального обучения работников по охране труда в обучающих организациях	2 чел	3000,00	3 квартал	заведующий СП
2.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов (ТЭЦ и ТС, электроустановки напряжением до 1000 В)	1 чел	2000,00	3 квартал	заведующий хозяйством СП
3.	Ремонт оргтехники	3 шт	8000,00	в течение года	заведующий хозяйством СП
4.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников.	37 чел 10 чел	93000 10000,00	в течение года	старшая медсестра СП

3. СП «Детский сад № 8»

№ 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	3 квартал	заведующий СП
2.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов (ТЭЦ и ТС, электроустановки напряжением до 1000 В)	2 чел	4000,00	2-3 квартал	заведующий хозяйством СП
3.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке.	76 чел 1 чел	190000,00 1000	в течение года	старшая медсестра СП
4.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	12 чел	10000,00	в течение года	заведующий хозяйством СП

