

**Изменения и дополнения к коллективному договору ГБОУООШ №39 г.
Сызрани**
на период с 01 января 2016 года по 31 декабря 2018.г.

<p>От работодателя: директор ГБОУ ООШ №39 г.Сызрани  И.Н.Лисина</p>	<p>От работников: председатель первичной профсоюзной организации ГБОУООШ № 39г.Сызрани  О.В.Русинова</p>
--	--

Изменения и дополнения в коллективный договор на 2016-2018 год прошли уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № _____ от _____ 2016 года

1. Раздел III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА» коллективного договора ГБОУ ООШ №39 г.Сызрани изложить в следующей редакции:

«3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений и особенностей режима рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными локальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами и согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учетом:

а) режима работы учреждения, связанного с пребыванием обучающихся (воспитанников) в течение определённого времени, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности);

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

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

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

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

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

По должностям «Вахтер» и «Сторож» ведется суммированный учет рабочего времени. Учетный период составляет один год.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и учреждения. Выполнение педагогической работы учителями, характеризуется наличием установленных норм времени (нормируемая часть педагогической нагрузки) только для выполнения **педагогической работы, связанной с учебной работой которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки.**

Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

К рабочему времени педагогов, которое не конкретизировано по количеству часов, относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом: самостоятельно, в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством, графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), на условиях дополнительной оплаты, локальными нормативными актами организации.

3.4. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Директор должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

3.6. Изменение условий трудового договора, (уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой,

оговоренной в трудовом договоре, в приказе директора ГБОУ ООШ№39 г.Сызрани)
возможны только:

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

- а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
- б) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника. (Продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- в) простоя, когда работникам поручается, с учётом их специальности и квалификации, другая работа в учреждении на всё время простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- г) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- д) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска

3.7. Установленная учителям нагрузка на новый учебный год сохраняется в течение всего года, а также сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и во втором полугодиях. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника. Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за две недели до их ухода в очередной отпуск.

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

3.9. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия. При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы.

3.10. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

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

3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд. 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. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы. В дни недели, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, установленных трудовым договорами, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в организации не требуется.

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников и иных работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем с **оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.** 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 образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

3.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

3.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается (ст.113 ТК РФ) в следующих случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества учреждения; выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар, наводнение и т.д.). Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

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

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

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

3.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ). При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 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. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.21. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с приложением №2 коллективного договора. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.23. 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.

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

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

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

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

3.24. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;

- похорон близких родственников – 2 календарных дня;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 2 календарных дня

- за работу без больничного листа членам ПО Учреждения в течении года -5дней, членам ПК структурных подразделений «Детский сад №59» и «Детский сад №8»- 2дня.

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

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

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

- родителям, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет – 14 календарных дней;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 30 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

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

3.29. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.29.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

2. Раздел V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ПОРЯДОК ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА «Правил внутреннего распорядка учреждения» изложить в следующей редакции»:

5.1. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя.

5.2. Рабочее время работников Учреждения определяется настоящими Правилами в соответствии с главой 15 Трудового Кодекса РФ.

5.3. Распределение рабочего времени учителя в рамках учетного периода осуществляется в соответствии с объёмом фактической учебной нагрузки, с временем, необходимым для выполнения входящих в должностные обязанности педагогических работников в рабочее время видов работ, предусмотренных в зависимости от занимаемой ими должности согласно квалификационным характеристикам (воспитательной работы, индивидуальной работы с учащимися), с временем, необходимым для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату, ■расписанием занятий, и индивидуальными планами учебной, учебно-воспитательной, методической и иной работы.

5.4. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени : для воспитателей – 36 часов в неделю, для музыкального руководителя – 24 часа в неделю, для инструктора по физической культуре, старшего воспитателя – 30 часов в неделю, для учителя- логопеда-20 часов., учителям -18 часов за ставку заработной платы, 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

Для работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. По должностям «Вахтер» и «Сторож» ведется суммированный учет рабочего времени. Учетный период составляет один год. Режим работы директора, руководителей структурных подразделений, реализующих программу дошкольного образования, определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

В структурных подразделениях «Детский сад №59» «Детский сад №8» с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), режим их рабочего времени определяется с учётом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в **первом полугодии** (в сентябре – октябре – по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре – декабре – по 4 урока по 35 минут каждый; январь – май – по 4 урока по 45 минут каждый), а также «динамическую паузу» (**большую переменную**) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут.

Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется с учётом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;
- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы;
- заполнения отчётной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за её пределами.

5.5. Начало учебных занятий и работы персонала, обслуживающего учебный процесс - 8.00. Перерыв для отдыха и приема пищи персонала – с 13.00 до 14.00.

5.6. Отдельным категориям работников школы, относящимся к категориям административно-хозяйственного и административного персонала, может быть установлен ненормированный рабочий день (ст.101 ТК РФ) и дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня (ст. 119 ТК РФ).

Перечень работников (должностей), для которых устанавливается ненормированный рабочий день, и продолжительность соответствующего дополнительного отпуска утверждается директором Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета преподавателей и сотрудников Учреждения в соответствии с постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 года №884 и прилагается к настоящим Правилам.

5.7. Выполнение педагогической работы учителями, характеризуется наличием установленных норм времени (нормируемая часть педагогической нагрузки) только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной работой которая выражается в фактическом объёме их учебной нагрузки.

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

5.8. К рабочему времени педагогов, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности:

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

- ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

- выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности .

К другой части педагогической работы, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату относится :

- классное руководство;

- проверка письменных работ;

- заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками;

- = руководство методическими объединениями;

- другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

- периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к

проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

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

5.7. В рабочее время запрещается отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения различного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью (слеты, семинары, спортивные соревнования и т.п.), созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков и перерыв между ними;
- удалять обучающихся с уроков;
- курить в помещениях Учреждения.

5.9. Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым директором Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен для работников и работодателя. О времени начала отпуска работники извещаются не позднее чем за две недели до его начала.

5.10. Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. воспитателям, старшим воспитателям и музыкальным руководителям не менее 42 календарных дней. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней для следующих педагогических работников: воспитателей, музыкальных руководителей, инструкторов по физкультуре, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, работающих полный рабочий день в дошкольных группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, учителей.

5.11. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на следующий год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет не допускается.

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.

5.12. Работникам учреждения могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

5.13. Учебная нагрузка педагогических работников Учреждения оговаривается в трудовом договоре. В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре, учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом Учреждения при приеме на работу.

5.14. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случае уменьшения количества часов по учебному плану и программам, сокращения количества классов (групп) . Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение существенных условий труда. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (п.7 ст.77 ТК РФ).

5.15. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст.74 ТК РФ), например для замещения отсутствующего учителя (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

5.16. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на методобъединениях, педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в учебной нагрузке.

5.17. При проведении тарификации учителей на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с профкомом, мнение которого, как коллегиального органа, должно быть оформлено в виде решения, принятого на заседании с составлением соответствующего протокола.

5.18. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

- у педагогических работников должны сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;
- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, указанных в п.4.17.

5.19. Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педсовета, родительского собрания и др.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.20. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перемены. Продолжительность урока 35-45 минут установлена только для обучающихся, поэтому перерасчета рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярное время.

5.21. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается директором Учреждения по согласованию с профкомом.

5.19. Работа в выходные дни и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия профкома, по письменному приказу директора школы. Работа в выходной день компенсируется представлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее, чем в двойном размере. Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

5.22. Директор Учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по Учреждению. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором Учреждения по согласованию с профкомом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.23. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников и иных работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

5.24. Режим рабочего времени директора, в каникулярное время, не совпадающее с его отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

5.25. График работы в период каникул утверждается приказом директора образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий педагогические работники и иные работники образовательной организации может привлекаться к выполнению организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.24. 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.

5.25. 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 и его продолжительности для технических работников: с 12-30 час. до 13-30 час.

5.26. Время работы обслуживающего персонала.

Должность	Время работы	Время перерыва
Секретарь	9.00 -17.30	12.00 -12.30
Делопроизводитель, инспектор по кадрам, специалист по охране труда	8.00 – 17.00	13.00 -14.00
Заведующий структурного подразделения	8.00 – 17.00	13.00 -14.00
Зам.дир.поУВР	8.00 – 16.30	13.30 -14.00
Старший воспитатель	8.00 – 15.00	14.00 -15.00
Старшая мед.сестра	8.00 – 16.48	12.00 -13.00
Воспитатели :	Согласно графика	
Инструктор по ФИЗО	Согласно графика	
Повар : 1 смена	6.00 -14.00	В течение рабочего времени
2 смена	09.00- 17.00	
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

Сторож (структурного подразделения)	Раб.дни :18.00- 07.00 Выходные и праздничные: 10.00-10.00 Рабочие дни: 18.00 -07.00 Выходные дни и праздничные дни :8.00-8.00	В течение рабочего
Сторож (школа)		
Библиотекарь	Понедельник, среда ,пятница – 9.00 17.30	12.20 -13.00
Заведующий хозяйством структурного подразделения	8.00 – 17.00	12.00 -13.00
Заведующий хозяйством (школа)	9.00 – 18.00	13.00 -14.00
Бухгалтер, гл.бухгалтер	8.30 -17.30	13.00 -14.00

3. Положение «О стимулирующих выплатах работникам учреждения» изложить в следующей редакции :

Общие положения

1.1. 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)

1.2. 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» и 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».

1.3. 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.

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

1.5. Положение содержит перечень критериев качества труда работников учреждения, разработанных администрацией учреждения, которые принимаются на Общем собрании работников коллектива, согласовываются с Управляющим Советом Учреждения.

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

1.7. 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

2.1.1. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области №201 от 11.06.2008 года «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60, постановления Правительства Самарской области № 107 от 21.03.2013 г. «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, Приказа 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

2.1.2. Стимулирующих фонд по категориям работников составляет по школе: базовая часть – 78,66% : по 1 классам-ФОТ пед. работников – 58,04% , ФОТ ФХП – 20,15%, по 2-4 классам-ФОТ пед. работников – 58,2% , ФОТ ФХП – 19,99%, по 5 классам-ФОТ пед. работников – 59,65% , ФОТ ФХП – 18,54%, по 5 классам-ФОТ пед. работников – 59,63% , ФОТ ФХП – 18,56%, по 7 классам-ФОТ пед. работников – 59,61% , ФОТ ФХП – 18,58%, по 8 классам-ФОТ пед. работников – 59,6% , ФОТ ФХП – 18,59 % , по 9 классам-ФОТ пед. работников – 59,52% , ФОТ ФХП – 18,67%, интегрированное обучение 1 уровня: ФОТ пед. работников – 57,76% , ФОТ ФХП – 20,43%, интегрированное обучение 2 уровня: ФОТ пед. работников – 60,66% , ФОТ ФХП – 17,53%. и стимулирующий фонд- 21,34%. Индивидуальное обучение: базовый фонд – 88,3%, стимулирующий фонд- 11,7%

2.1.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Учебно- вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 2% от должностного оклада;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 4% должностного оклада

2.1.4. По структурным подразделениям « Детский сад №59» и « Детский сад №8» - базовая часть за образовательный процесс составляет – 69,633%, стимулирующая часть – 30,367%, - базовая часть за присмотр и уход составляет – 76,8%, стимулирующая часть – 23,2%.

2.1.4 Ежемесячная надбавка за выслугу лет не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники» (воспитатели, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель), « Средний медицинский и фармацевтический персонал» (медицинская сестра), в следующих размерах:

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

2.1.5. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки. Для определения размера надбавки в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным группам должностей, суммируется.

2.1.6. Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей:

- Стимулирующие выплаты директору Учреждения;

- Стимулирующие надбавки
- Стимулирующие доплаты;
- Премии.

2.1.7. Стимулирующий фонд руководителя учреждения составляет не более 3% от стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения, размер и порядок выплат стимулирующего характера заведующим структурных подразделений устанавливаются директором ГБОУ ООШ №39 г. Сызрани в пределах 10% от стимулирующей части ФОТ структурных подразделений.

2.1.8. Стоимость балла рассчитывается бухгалтером Учреждения по следующей схеме:

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

2.1.9. 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.

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

3. Условия для назначения, снижения и отмены стимулирующих выплат.

3.1. Условия для назначения стимулирующих выплат (надбавок и доплат) являются:

- Стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- 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;
- Достижение критериев качества труда работников.

3.2. Условиями отмены или снижения стимулирующих выплат (надбавок 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.

3.3. 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.

4.1. Стимулирующие доплаты устанавливаются по итогам работы в соответствии с критериями оценки деятельности один раз в год для административно-хозяйственного персонала, педагогического и медицинского работников структурных подразделений (с января по январь) , учителям по итогам триместров и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

4.2. Педагогические работники и административно- хозяйственный персонал предоставляют администрации ГБОУ ООШ №39 г.Сызрани и структурных подразделений материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме , утвержденной приказом директором учреждения за прошедший год до 15 января текущего года, аналитические материалы за прошедший триместр в 3-дневный срок после окончания триместра.

4.3. Материалы по самоанализу деятельности представляются учителями - заместителю директора по УВР, воспитателями - заведующему структурного подразделения, заведующий хозяйством структурного подразделения – заведующему структурным подразделением, бухгалтера – главному бухгалтеру, заместитель директора по УВР, заведующий структурного подразделения, главный бухгалтер , заведующий хозяйством школы –директору.

4.4. Зам. директора по УВР, заведующие структурных подразделений и главный бухгалтер 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.

4.5. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет обобщённую аналитическую информацию на согласование управляющему совету не позднее 17 января, 17 июля текущего года и в 5-дневный срок после окончания триместра для учителей.

4.6. Управляющий совет, рассматривают представленные материалы до 20 января , 20 июля и в течение 8 дней со дня окончания триместра (для учителей) и направляет их директору учреждения.

4.7. Директор учреждения по согласованию с управляющим советом издает приказ не позднее 25января 25 июля.

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

5.1.Критерии и показатели качества труда учителей:

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	баллы
---	----------	------------------	-------

Позитивные
результаты
образовательной
деятельности

Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	триместр	Отсутствие – 2б. Снижение –1 б.
Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и\ или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)	триместр	Выше на 0,5 б. и более - 2б. Выше на 0,3 б. и более - 1 б. 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 результатах обучающихся)		Отсутствие – 2б. Позитивная динамика –1 б
Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)		На уровне округа-1 балл; На уровне области - 2балла; На всероссийском уровне -3балла
Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)		На уровне округа-1 балл; На уровне области -

			2балла; На всероссийском уровне -3балла
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников	В сравнении с периодом обучения	2 балла
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	За триместр	3балла
	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков	За триместр	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	В течении года	Росс I- 4 б, II- 3 б, III- 2 б, участие – 1б Обл. I- 4 б, II- 3 б, III- 2 б участие – 1б. Окр. I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б Школа -1 б
	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	За триместр	Росс I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б, Обл. I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б. Окр. I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	За триместр	Росс I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б, Обл. I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б. Окр. I- 3 б, II- 2 б, III- 1 б

			Школа 1б
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника	за год	Наличие 3б
	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	В течении года	Росс – 3 балла Область – 2 балла. Округ -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 триместра	Повышение – 2балла Сохранение -1 балл
	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года	В течении триместра	Повышение – 2балла Сохранение -1 балл
	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80 %)	В течении триместра	3 балла
	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	В течении триместра	Отсутствие- 2балла Снижение -1 балл
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	В течении триместра	Отсутствие- 2балла Снижение -1 балл
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	В течении триместра	Отсутствие- 3балла

Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование IT- технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени	За триместр	40 % и выше – 3 б От 25 % до 39 % - 2 б. От 10 % до 24 % - 1 б.
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени	За триместр	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 триместра	Наличие взаимодействия -1балл
	Наличие публикаций работ педагогов в периодических изданиях, сборниках	В течении триместра	2 балла
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	В течении триместра	Снижение -1 балл Стабильно низкий уровень -2балла
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение <u>Правил</u> дорожного движения	В течение триместра	Отсутствие -2 балла
	Итого:		55 баллов

5.2. Критерии и показатели качества труда административно – управленческого аппарата (срок оценивания 1 раз в год)

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 уровне 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 <u>математике</u> на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов: выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл;		1-1,5
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 -1б		1
2.4	Наличие в образовательном учреждении		1

	паспортизированного школьного музея – 1 балл		
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 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	приложить список учащихся	0,5-2
2.6	Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца, от общего числа учащихся: 1% и более – (-1) балл		0
2.7	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 0,5 балла; наличие школьной телестудии – 0,5 балла		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		1-3

	области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла		
3.3.	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером, имеющим выход в Интернет, для работы учителя на уроке: от 25 до 50%-1балл, 5-% и более-2 балла		2
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-медико-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 действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 1балл		1

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 процесса – 1 балл	Да / нет	1
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% – 0,5 балла; 40 % и более – 1 балл		1
7.3.	Удельный вес численности учителей в возрасте до 30 лет в		2-3

	общей численности учителей: выше средних значений по муниципалитету – 1 балл; 20 % и выше – 2 балла для городских школ и 3 балла для сельских школ		
7.4.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла		2
7.5.	Средняя учебная нагрузка учителей в течение учебного года превышает 1,5 ставки: (- 3) балла		0
7.6.	Отсутствие учителей, учебная нагрузка которых в течение учебного года превышает 1,5 ставки – 2 балла		2
7.7.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования		1
7.8.	Доля учащихся, полностью обеспеченных из школьных библиотек учебниками федерального перечня: от 80 - 90 % – 1 балл; выше 90% – 2 балла		2
Итого:			58 баллов

Главный бухгалтер

Основание для премирования	Значение критериев	Значение по критерию	Количество баллов
Эффективная организация использования материально – технических и финансовых ресурсов	Правильное планирование бюджета Учреждения по направлениям		10 баллов
	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

Критерий оценивания
заведующий хозяйством школы

Высокое качество хозяйственно й деятельности	Обеспечение требований охраны труда. Обеспечение выполнения требований выполнения пожарной, электробезопасности.	Приложить отчет	10 баллов
	Подготовка школы к новому учебному году без замечаний		10 баллов
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		2балла
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей)		4 балла
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово- хозяйственной деятельности		10 баллов
	Итого		36 баллов

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

Основание для премирования	КРИТЕРИИ		Количество баллов
Позитивные результаты в деятельности библиотеки	Библиотекарь		0,5 балла
	Эффективное применение информационных технологий в работе библиотеки Накопление и сохранение библиотечного фонда		0,5 балла

Позитивные результаты по созданию в школе комфортных условий	Уборщица служебных помещений, дворник		
	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории		0,5 балла
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние на закрепленной территории		0,5 балла
	Рабочий по обслуживанию здания		
	Оперативное и качественное устранение технических неполадок.		0,5 - 1балл
	Сторож		
	Сохранность зданий, сооружений и имущества школы во внеурочное время.		0,5 балла
	Отсутствие замечаний по выполнению режима охраны в выходные и праздничные дни.		0,5 балла
Вахтер			
Отсутствие обоснованных жалоб на своевременность подготовки документов и культуру обслуживания.		0,5 балла	
Эффективная и качественная работа по обеспечению порядка в здании. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации		0,5 балла	
Дворник			
Бережное отношение и сохранность уборочного инвентаря.		0,5 балла	
Эффективная и качественная работа по созданию здоровье –сберегающих и безопасных условий труда		0,5 балла	
Лаборант			
Содержание лабораторного оборудования в исправном состоянии.		0,5-1 балл	

5.2.Критерии и показатели качества труда работников структурного подразделения - «Детский сад» для определения стимулирующих выплат.
Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующих СП «Детский сад №59» и «Детский сад №8»
ГБОУ ООШ №39 г.Сызрани

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	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 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)		3
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, онлайн 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 и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной для родителей основе: 1 балл за группу (но не более 2 баллов)	– групп (указать количество)		2
2.2.	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентируемых коррекционных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий – 2 балла			2
Итого:				4
3	Эффективность управленческой деятельности			
3.1.	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения – 2 балла			2
3.2.	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 1 балла	(приложить информационно-аналитическую справку о ходе реализации программы)		1
3.3.	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего основные			1

	общеобразовательные программы дошкольного образования – 1 балл			
3.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла			2
3.5	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной 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	<u>В 20 г..</u> — (указать уровень и наименование площадки, приложить подтверждающий документ)		2
3.6	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 региональном уровне и выше – 2 балла	(указать уровень и наименование группы, приложить подтверждающий документ - приказ (распоряжение) о включении в состав группы)		2
3.7.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл			1
3.8.	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:				12

4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл			1
4.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла	Количество пропусков по болезни дней 1 ребёнком: В 2014г. ____ дней В 2015 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 таблицу)		1
5.2	Доля педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% от общего числа – 0,5 балла; 40 % и	(приложить таблицу)		1

	более – 1 балла			
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	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования – 1 балл	Информация бухгалтерии		1
		Итого		5
		Всего:		34

Критерии оценки эффективности (качества) работы старших воспитателей структурных подразделений:

Критерии	Вид оценивания (в баллах)
Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии (направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда)	

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
Владение основными компетенциями, необходимыми для развития детей в соответствии с ФГОС ДО	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
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
Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (контроль за состоянием здоровья воспитанников, проведение профилактических мероприятий, контроль температурного режима и т.д)	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
Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	2
Отсутствие обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	2
Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников во время образовательного процесса.	1
Итого:	11
ВСЕГО:	40

Помощник воспитателя, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед	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
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников	1
	За сложность и напряженность в работе при превышении плановой наполняемости	1 <u>3 балла</u>
Воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед 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 Итого	1 <u>8 баллов</u>
Помощники	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

воспитателя	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	2
	Итого	<u>5 баллов</u>
Заведующий хозяйством	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	10 баллов
	Отсутствие обращений работников учреждения по поводу начисления правильности заработной платы	7 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.	10баллов
	Итого	<u>30 баллов</u>
	Рабочий по комплексному	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

5 балло

5 балло

5 балло

обслуживанию и ремонту здания	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности в помещениях и на территории учреждения Итого	4 <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, грузчик	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны родителей, сотрудников ДОУ	1балл
	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	5 баллов
	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
Инспектор по кадрам	Надлежащее состояние документации по кадрам	3балла
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	5 баллов
	Итого:	8 баллов

Специалист по охране труда	Надлежащее состояние документации по кадрам	3балла
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	5 баллов
	Итого:	8баллов

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

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

- по результатам работы учреждения в целом – до 20000 руб
- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей влияющей на качество обучения и воспитания – до 15000 руб:
- Заведующей структурным подразделением за высокое качество руководства дошкольными группами – до 1500 руб.
- за победу и участие в районных, окружных, областных, российских мероприятиях – до 2000 руб.
- за высокое качество участия в организационно-методической работе – до 1000 руб;
- за высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – до 1000 руб.
- за высокое качество материалов представляемых на школьном сайте – до 1000 руб.
- за высокое качество составления расписания уроков – до 1000 руб.
- за ведомственную награду - 1000 руб
- учителям-предметникам за каждую отметку «5», полученную учащимися 9 классов на экзаменах в форме ОГЭ (июнь) – 500 руб.
- за высокое качество выполнения социально-значимой работы – до 1000 руб;
- за качественную работу М.О – 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 5000 руб
- работа учителя в качестве экспертов по проверке ГИА и ЭГЭ – до 1000 руб
- работа учителя в качестве организаторов ГИА и ЭГЭ – до 1000 руб
- за своевременное и качественное ведение работы в системе электронного модуля дошкольного образования АСУ РСО ("Е-услуги.Образование") до 2000 руб.

- за качественное проведение коррекционной работы с детьми с ОВЗ дошкольного возраста (детьми-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

- заведующему структурного подразделения- 20%от должностного оклада.

-помощнику воспитателя 15 % в группах компенсирующей направленности,

- за качественную подготовку кабинета, учреждения к новому учебному году – до 1000 руб

- разработку и реализацию инициативных управленческих решений – до 1000 руб.

- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ) – до 10000 руб.

- конструктивную инициативу, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда – до 3000 руб

- выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника –до 3000 руб.

- Оказание помощи в работе с молодым специалистам – до 2000 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.

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

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

4 . Пункт 1.5. Положения «О распределении специального фонда оплаты труда работников ГБОУ ООШ №39» изложить в следующей редакции:

«Определение видов выплат, производимых из специального фонда в пределах выделенных средств на оплату труда: по 1-9 классам, интегрированное обучение – 21,81%, , индивидуальное обучение – 19%, очно- заочное обучение 21,82%, входит в компетенцию директора Учреждения, и оформляются приказом по Учреждению на основании данного Положения.