

государственное бюджетное
общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 8
имени Героя Социалистического труда
Б.П.Бещева городского округа Октябрьск
Шальнова Е.В.Шальнова
«6» декабря 2021 г.



Профсоюзный комитет государственного
бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы № 8 имени Героя Социалистического
труда Б.П.Бещева городского округа Октябрьск

Председатель профсоюзного комитета

Т.Н.Лекарева Т.Н.Лекарева
«6» декабря 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021-2024 годы

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 8 имени Героя
Социалистического труда Б.П.Бещева
городского округа Октябрьск Самарской области

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 0482021

от «14» 12 2021 г.

коллективом Н.А. Мережина
(полнота, Ф.И.О.)

Принят
на Общем собрании
работников Учреждения
Протокол № 3
от «30» ноября 2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ

I. Коллективный договор

1. Общие положения
2. Обязательства трудового коллектива
3. Обязательства Администрации в области обеспечения трудовых прав работников
4. Трудовой договор
5. Рабочее время
6. Предоставление отпуска
7. Оплата труда
8. Охрана труда
9. Обязательства Администрации в области социально-бытового обеспечения работников
10. Обязательства Администрации в области охраны здоровья, организации отдыха и санаторно-курортного лечения
11. Контроль за выполнением коллективного договора.
12. Заключительные положения

II. Приложения к Коллективному договору:

1. Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»;
2. Приложение № 2 «Положение об оплате труда и распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения»;
3. Приложение № 3 «Положение о порядке распределения выплат из специального фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск».
4. Приложение № 4 «Положение о порядке, надбавках и доплатах водителю школьного автобуса и сопровождающего ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск».
5. Приложение № 5 «Положение о порядке обеспечения работников спецодеждой»;
6. Приложение № 6 «Соглашение по охране труда».
7. Приложение № 7 «Положение о порядке и условиях назначения компенсационных выплат работникам структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск»
8. Приложение № 8 «Положение о порядке индексации заработной платы в ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск»

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен на основании Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» ст.40 ТК РФ, между коллективом работников ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск (далее - Учреждение), представляемым профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ № 8 профсоюза работников образования и науки РФ, с одной стороны, и Учреждением - работодателем, представляемым директором Учреждения Шальной Еленой Владимировной, действующим на основании Устава (далее - Администрация), в целях регулирования социально-трудовых отношений в учреждении, для повышения эффективности деятельности трудового коллектива, решения социальных вопросов работников и совершенствования образовательного процесса в Учреждении.

1.2. Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Федеральных законах "Об образовании", "О занятости населения в Российской Федерации", «Самарским областным трехсторонним соглашением». Договор заключен в соответствии с законодательством РФ.

1.3. Основные принципы заключения коллективного договора.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен на основе равноправия сторон, соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора, добровольности принятия обстоятельств, реальности обеспечения принимаемых обстоятельств, систематичности контроля и неотвратимости ответственности. Отдельные пункты договора могут изменяться и дополняться только с соблюдения согласия сторон. Если одна из них вносит дополнительные предложения, то другая сторона должна их рассмотреть, и дать ответ не позднее, чем через 7 дней. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего договора.

1.4. Договор распространяется:

- на работников, являющихся членами Профсоюза;
- на работников, не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющими ежемесячно на его счет денежные средства в размере 1 % заработной платы на основании личного заявления, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе, за исключением тех пунктов, которые обозначены как относящиеся только к членам профсоюза.

1.5. Договор вступает в силу с 01 декабря 2021 года и действует в течение трех лет со дня его вступления в силу (по 30.11.2024 года). Договор может быть продлен на срок не более трех лет

по соглашению сторон. (Ст.43 ТК РФ). По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового договора.

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

1.7. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются обязательными для сторон Договора. (Ст.50.ТК РФ).

1.8. Договор устанавливает социально-экономические гарантии работников.

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

1.10. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в соответствующем органе по труду (органах государственной инспекции труда). (Ст. 44 ТК РФ).

1.11. Стороны несут ответственность за выполнение принятых по Договору обязательств в соответствии с действующим законодательством. (Ст.55 ТК РФ).

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договорённости в порядке установленного ТК РФ. Действие Договора не может быть прекращено в одностороннем порядке. Заключившие Договор стороны отчитываются о его соблюдении и исполнении на собрании трудового коллектива и общем собрании коллектива (конференции) Учреждения. (Ст.43 ТК РФ).

1.13. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.14. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду, с обязательным предоставлением необходимой информации не позднее 14 календарных дней со дня получения соответствующего запроса. (Ст.51 ТК РФ).

1.15. Общие обязанности работодателя, председателя профкома и уполномоченного от трудового коллектива.

Работодатель признает председателя профкома и уполномоченного по охране труда единственными представителями работников Учреждения, поскольку они избраны общим собранием трудового коллектива, представлять интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях.

2. Обязательства трудового коллектива

2.1. Коллектив работников Учреждения обязуется:

2.1.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Учреждения. (Ст.21 ТК РФ).

2.1.2. Своевременно оповещать Администрацию о невозможности, по различного рода уважительным причинам, выполнять работу.

2.1.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке. (Ст.21 ТК РФ).

2.1.4. Содействовать Администрации в улучшении морально-психологического климата в Учреждении.

2.1.5. Бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению. (Ст.21 ТК РФ).

2.1.6. Соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для общеобразовательных учреждений. (Ст. 21 ТК РФ).

2.1.7. Участвовать в осуществлении программ развития Учреждения, в проводимых Администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения.

2.1.8. Не разглашать персональные данные обучающихся, воспитанников, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом Администрации к служебной тайне.

2.1.9. Стремиться к поддержанию деловой репутации Учреждения.

2.2. Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, педагогические работники обязаны:

2.2.1. Обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса.

2.2.2. Формировать у обучающихся и воспитанников общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению общего полного и необходимого профессионального образования.

2.2.3. Развивать у обучающихся и воспитанников самостоятельность, инициативу, творческие способности.

2.2.4. Совершенствовать свое педагогическое мастерство.

2.2.5. Профсоюзный комитет представляет всех работников Учреждения при проведении процедуры заключения и изменения коллективного договора, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем. В решении прочих локальных трудовых и социально-экономических отношений профсоюзный комитет представляет интересы работников, являющихся членами профсоюза. Его деятельность направлена:

на улучшение условий работы и оплаты труда;

защиту профессиональных интересов работников-членов профсоюза;

улучшение условий жизни, в т. ч. медицинского обслуживания, оздоровления, отдыха, культурного роста работников и членов их семей, пенсионеров и т.д.;

2.2.6. Профсоюзный комитет обязуется участвовать в работе комиссии по социальному страхованию. Совместно с горкомом профсоюза заниматься летним оздоровлением детей работников Учреждения.

2.2.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному фонду социального страхования.

2.2.8. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.

2.2.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

2.2.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

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

2.2.12. Работники, не являющиеся членами профсоюза вправе по собственному желанию уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений. Условия такого представительства устанавливаются в каждом конкретном случае профсоюзным комитетом.

3. Обязательства Администрации в области обеспечения трудовых прав работников

Администрация обязуется при заключении трудовых договоров соблюдать следующее:

3.1. Прием, перевод и увольнение работников осуществлять с соблюдением прав граждан, установленных Конституцией РФ и законодательством о труде. (Ст.22 ТК РФ)

Знакомить работников под роспись с принимаемыми в Учреждении локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, в том числе Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о порядке

- распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управляющему, обслуживающему персоналу и другими. (Ст.22 ТК РФ).
- Знакомить работников под роспись со всеми приказами по личному составу, касающимися работника в срок, не позже 3 дней с момента издания приказа. (Ст.68 ТК РФ).
- 3.2. Согласовывать с профсоюзным комитетом включение в индивидуальные трудовые договоры положения о социально-бытовых условиях работников.
- Учитывать мнение профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов. (Ст.82 ТК РФ).
- Тарификацию (распределение педагогической нагрузки) производить с участием профсоюзного комитета.
- Устанавливать доплаты, надбавки, из специального фонда оплаты труда по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 3.3. При обращении работника в профсоюзный комитет по поводу возникших с Администрацией разногласий по заключению, изменению, прекращению трудового договора представлять в профком проект приказа, трудового договора и письменную мотивировку позиции Администрации. (Ст.82 ТК РФ).
- 3.4. Уведомлять профсоюзный комитет за три месяца о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников. Ст.81 ТК РФ.
- 3.5. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) принимать следующие меры: ликвидацию вакансий, увольнение совместителей; сокращение численности административно-управленческого персонала; введение ограничений (запрета) на совмещение профессий и должностей; проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий - на любые имеющиеся в Учреждении вакансии.
- 3.6. Переговоры с работником, с которым заключен срочный трудовой договор, о возможности работы в Учреждении после окончания срока договора, в т. ч. в другой должности или на другом рабочем месте, Администрация обязана провести не позднее, чем за 7 календарных дней до окончания срока трудового договора. (Ст.79 ТК РФ).
- 3.7. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. (Ст.80 ТК РФ).
- 3.8. Создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем 1 раз в пять лет.
- 3.9. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

- 3.10. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.
- 3.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые. (Ст.177 ТК РФ), а также работникам получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации. Обучение профессии, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образованием.
- 3.12. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам оплату труда, соответствующую полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией соответствующего уровня.
- 3.13. В случае действия квалификационной категории работников, которым до пенсии, по возрасту осталось менее трех лет, в исключительных случаях допускается сохранение квалификационной категории до достижения работниками пенсионного возраста.
- 3.14. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока действия, но не более чем на 1 год в иных исключительных случаях:
- в случае длительной нетрудоспособности;
 - нахождение в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
 - при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата и по ликвидации ОУ;
 - если работник не подтвердил более высокую заявленную категорию, но подтвердил действующую;
 - если до пенсии по возрасту остался один год.
- 3.15. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения в письменной форме сообщить об этом председателю профкома и уполномоченному по охране труда не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий ст.82 ТК РФ.
- 3.16. Сохранять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители,

воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

3.17. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.18. Гарантировать каждому члену коллектива защиту его достоинства, уважительное отношение к его личности, защиту от всех форм физического и психического насилия.

3.19. При приеме на работу:

- ознакомить работника с условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностным обязанностям, инструкциям, правилам внутреннего трудового распорядка;
- провести инструктаж по охране жизни и здоровья детей, по охране труда и техники безопасности, противопожарной безопасности;
- не допускать каких – либо ограничений трудовых прав или установленных преимуществ работникам в зависимости от национальности, отношения к религии, принадлежности к общественным организациям.

4.Трудовой договор

4.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения производятся в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством. (Ст.78,79,80,81 ТК РФ).

4.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. При этом работодатель обязан выдать второй экземпляр трудового договора работнику под роспись на своем экземпляре. (Ст.67 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. (Ст.68 ТК РФ).

4.3. Трудовой договор, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. (Ст.58,59 ТК РФ).

4.4. В трудовом договоре указываются обязательные условия, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе:

- нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленные в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса РФ, постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных Учреждений»;

- особенности режима рабочего времени, установленные для педагогических работников в соответствии со статьей 100 Кодекса; постановлением Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы»; Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 г. № 69.

4.5. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

4.6. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами. (Ст.57 ТК РФ).

4.7. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установленных прямых или косвенных преимуществ, при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, имущественного, социального и должностного положения, возраста и места жительства. (Ст.64 ТК РФ).

4.8. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Учебная нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения возраста до 3 лет устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими работниками. (Ст.64 ТК РФ).

4.9. Запрещается требовать выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ст.60 ТК РФ.

4.10. О предстоящих изменениях, определенных сторонами трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК ст.74. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

4.11. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме, являющимся приложением к трудовому договору.

4.12. В случае увольнения работодатель должен произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

5. Рабочее время

5.1. Учебным расписанием, устанавливается начало и окончание рабочего дня учителя, утвержденным работодателем.

5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего распорядка и Уставом.

5.3. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, при наличии перерывов между занятиями более 2-х часов предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплат из специального фонда.

5.4. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Уставом и Правилами внутреннего распорядка. Должен предусматривать продолжительность рабочей недели (Ст.93, 100 ТК РФ).

5.5. В соответствии с ст.100 ТК РФ в структурных подразделениях Учреждения устанавливается продолжительность трудовой недели 5 дней, выходные суббота и воскресенье. Недельная нагрузка в этих подразделениях распределяется следующим образом:

- воспитатель - 36 часов;
- воспитатель - 25 часов
- старший воспитатель-36 часов
- музыкальный руководитель -24 часа;
- учитель-логопед – 20 часов;
- руководитель структурного подразделения (заведующий) – ненормированная;
- заведующий хозяйством - ненормированная;
- младший обслуживающий персонал -40 часов;
- старшая медицинская сестра – 39 часов;
- главный бухгалтер - ненормированная;
- бухгалтер - 40 часов;
- контрактный управляющий, специалист по закупкам - ненормированная;
- ведущий бухгалтер – ненормированная;
- инструктор по физической культуре -30 часов

5.6. Объем учебной нагрузки воспитателям и другим педагогическим работникам дошкольных подразделений Учреждения устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программ, обеспеченности кадрами, а также в режиме гибкого рабочего времени ст.102 ТК РФ.

5.7. Время перерыва для отдыха и питания сотрудникам Учреждения устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка ст. 108 ТК РФ.

- 5.8. По соглашению между работником и Администрацией может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы (Ст.93 ТК РФ).
- 5.9. На летний период работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в учебном процессе, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями при сохранении установленной продолжительности рабочей недели.
- 5.10. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.
- 5.11. Сверхурочные работы применяются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также в случаях проведения в Учреждении организационно-воспитательных мероприятий, если время проведения этих мероприятий превышает установленную для работника продолжительность ежедневной работы (олимпиады, дни открытых дверей, спортивные соревнования и др.). Привлечение к сверхурочным работам и их учет для работников, являющихся членами профсоюза, осуществляются по согласованию с профсоюзным комитетом, в соответствии с Правилами внутреннего распорядка Учреждения
- 5.12. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни (дежурства, культмассовые мероприятия и др.) допускается только в исключительных случаях при наличии объективной необходимости, по приказу директора. При этом с работниками, привлекаемыми к работе, заблаговременно должны быть согласованы в письменной форме размер и (или) вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни: предоставление другого дня отдыха, либо оплата выполненной работы в двукратном размере (Ст. 153 ТК РФ), либо присоединение отработанного дня к оплачиваемому отпуску. Работники, являющиеся членами профсоюза, привлекаются работодателем к данным работам по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 5.13. Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы не менее, чем в двойном размере (Ст.152 ТК РФ).
- 5.14. Для повышения квалификации, (работа по самообразованию) педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю и не имеющим классного руководства, предоставляется, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.
- 5.15. Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания.
- 5.16. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднемесячного заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых съездов,

конференций, а также для участия в работе выбранных органов профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий.

5.17. Учебная нагрузка педагогическим работникам устанавливается с учетом рекомендаций методических объединений, преемственности, мнения Профкома по вопросам условий труда и согласуется с работником по ее объему до его ухода в очередной отпуск перед началом следующего учебного года.

5.18. Суммированный учет рабочего времени для сторожей устанавливается - календарный год. Ст.104 ТК РФ.

5.19. Нормальная продолжительность рабочего времени водителя не может превышать 40 часов в неделю. В случаях, когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, водителям устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц. Продолжительность учетного периода может быть увеличена до трех месяцев по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. (Приказ Министерства транспорта РФ от 16 октября 2020 г. № 424 “Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей”, п. 5)

6. Предоставление отпуска

6.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска в соответствии с графиком отпусков, утвержденным по согласованию с профсоюзным комитетом, а также сроками выделенных санаторных путевок. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продляется работникам в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. (Ст. 115 ТК РФ)

6.2. Воспитатели, работающие в группах для детей дошкольного возраста, за исключением воспитателей и музыкального руководителя, указанных в пункте 4 раздела III Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 (ред. от 07.04.2017г.) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» пользуется правом на оплачиваемый отпуск 42 календарных дня.

Директор согласно подраздел 1 раздела II номенклатуры должностей, заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе, руководитель структурным подразделением согласно подраздел 2 раздела II номенклатуры должностей, педагогические работники, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей, за исключением должностей, указанных в пункте 5 раздела III Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 (ред. от 07.04.2017г.) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», воспитатели, музыкальный руководитель, работающие в группах для детей дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении согласно подраздела 4 раздела III Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 (ред. от 07.04.2017г.) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» - пользуются правом на оплачиваемый отпуск в 56 календарных дней. Главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер, контрактный управляющий, заведующий хозяйством, старшая медицинская сестра, водитель, повар, младший обслуживающий персонал – 28 календарных дней.

Предоставляются на основании статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации «Ежегодный дополнительный отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда» дополнительные отпуска следующим работникам: повар – 6 рабочих дней.

Предоставляются на основании статьи 119 Трудового кодекса Российской Федерации «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим временем». Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливаются настоящим коллективным договором и зависят от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормативного времени. Дополнительные отпуска предоставляются следующим работникам: заведующий хозяйством – 3 календарных дня, ведущий бухгалтер -3 календарных дня, контрактный управляющий – 3 календарных дня, главный бухгалтер – 5 календарных дней

6.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. (Ст.122 ТК РФ)

6.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, ст.123 ТК РФ. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

6.5. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на срок до 30 дней может предоставляться работнику по его заявлению при условии обеспеченности нормального осуществления образовательного процесса в Учреждении.

6.6. Работникам предоставляются оплачиваемые отпуска (с сохранением среднего заработка) в следующих случаях и размерах:

- членам профсоюза на прохождение ежегодной медицинской комиссии – 3 дня;
- членам профсоюза в дни школьных каникул - 1 день в квартал за работу с компьютерной техникой в не рабочее время и использование личного компьютерного оборудования;
- членам профсоюза, не имеющим в учебном году больничных листов, - 5 дней в дни школьных каникул;
- при рождении ребёнка в семье 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- работающим инвалидам 2 дня;
- председателю профкома 3 дня.

6.7. По соглашению сторон работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до одного месяца в календарном году.

- 6.8. По соглашению сторон ежегодный отпуск, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам (путевка на лечение или отдых и пр.).
- 6.9. Работающим пенсионерам по их заявлению предоставляется в летнее время отпуск без сохранения заработной платы сроком до 30 календарных дней.
- 6.10. Работающим женщинам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется по их заявлениям дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 12 календарных дней в году.
- 6.11. Одиноким женщинам и мужчинам, имеющим детей в возрасте до 12 лет, по их заявлениям предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до пяти календарных дней в году.
- 6.12. Одному из родителей (законных представителей) предоставляется для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.
- 6.13. Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Работодателем.
- 6.14. Работникам дошкольных подразделений Учреждения предоставляются ежегодные отпуска по графику, без нарушения нормального хода работы.
- 6.15. Работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от работы с обучением, предоставляются оплачиваемые учебные отпуска ст.173, 174,175,176,177, ТК РФ.

7. Оплата труда

Работодатель обязуется:

- 7.1. Утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию с профкомом.
- 7.2. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, за 2 месяца под роспись в соответствии со ст.162 ТК РФ.
- 7.3. Производить предварительное ознакомление работников о начисленной заработной плате по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.
- 7.4. Доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на учебный год и тарифицировать.
- 7.5. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и в других случаях, осуществляется работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации (Ст. 135,152,153 ТК РФ).
- 7.6. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от его трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

Заработная плата работника Учреждения рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда и действующими нормативными документами.

В заработную плату входят: должностной оклад (тарифная ставка); вознаграждение за классное руководство, иные доплаты и надбавки, в т. ч. за совмещение должностей и увеличение объема работ; оплата за работу по внутреннему совместительству или на условиях почасовой оплаты внутри Учреждения; надбавки и премии за достижения в труде и дополнительные виды работ, предусмотренные локальными актами и (или) другими нормативными документами.

7.7. Тарифный фонд (фонд на оплату работников по штатному расписанию и по тарификации с учетом компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, доплат за вредные условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, надбавки за квалификационную категорию и др).

7.8. Специальный фонд для выплаты доплат и надбавок стимулирующего характера составляет 23% фонда оплаты труда для учреждений всех типов. (Ст. 3 п.3.1.2).

7.9. Администрация выдает работникам расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы. (Ст.136 ТК РФ)

7.10. Выплата заработной платы производится не позднее 10 -го (заработная плата за вторую половину месяца) и 25-го числа (заработная плата за первую половину месяца) каждого месяца с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата. Задержки в выплатах заработной платы не допускаются.

7.11. Администрация устанавливает тарифные ставки и оклады в соответствии с разрядами оплаты труда и требованиями тарифно-квалификационных характеристик, надбавок за квалификационную категорию по результатам аттестации работников.

7.12. Начисление и выплата заработной платы в размере не менее двух третей средней заработной платы в случае простоя не по вине работника. В случаях приостановки деятельности образовательного учреждения по предписанию надзорных органов, в размере среднего заработка. (Ст. 157 ТК РФ).

7.13. Администрация обеспечивает своевременное начисление и выплату денежной компенсацией на книгоиздательскую продукцию и вознаграждение за классное руководство в размере, предусмотренном Федеральным и областным законодательством.

7.14. В случае истечения срока действия квалификационной категории работникам, которым до пенсии по возрасту осталось не более 3-х лет, допускается сохранение квалификационной категории до достижения работником пенсионного возраста и продление ее действия не более чем на 1 текущий год.

7.15. При наличии свободных средств в Учреждении устанавливать надбавку работнику, избранному председателем профсоюзного комитета в размере до 30 % ставки заработной платы

в зависимости от количества членов Профсоюза: от 10 до 20 членов-10%, от 20 до 30 -20%, свыше 30 -30 %.

7.16. Устанавливать надбавки работникам, избранными уполномоченными по охране труда и социальному страхованию до 20% ставки заработной платы.

7.17. В образовательном Учреждении в период действия коллективного договора Администрация совместно с профсоюзным комитетом устанавливает работникам с тяжелыми и вредными условиями труда дифференцированные доплаты в размере 10% от должностного оклада.

7.18. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ТК РФ ст. 236).

7.19. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.20. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы несет руководитель образовательного Учреждения.

8. Охрана труда

8.1.1. В целях обеспечения охраны труда и безопасной жизнедеятельности и в соответствии с Законом РФ «Об основах охраны труда в РФ», принятым Государственной Думой 17.07.1999 г. с изм. и доп. от 20.05.2002 г., 10.01.2003 г.

(ст. 8, 9, 14, 15, 17, 22, 24); ТК РФ (ст. 212, 214, 219, 220, 221), обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на руководителя учреждения.

- 8.1.2. Администрация своевременно производит аттестацию рабочих мест по условиям труда и соблюдение санитарно-технического состояния Учреждения. (Ст. 212 ТК РФ).
- 8.1.3. Администрация выполняет ежегодно до 1 октября все запланированные мероприятия по подготовке к работе Учреждения в зимних условиях. (Ст. 212 ТК РФ).
- 8.1.4. Администрация организует текущий ремонт помещений Учреждения, оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке с учетом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности. Для восстановления нормальных условий труда Администрация по представлению профсоюзного комитета обязана проводить внеплановый ремонт.
- 8.1.5. В здании и на территории Учреждения курение запрещается.
- 8.1.6. Администрация принимает меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к Учреждению, удалению льда с пешеходных дорожек или обработке обледенелых участков песком.
- 8.1.7. Администрация отменяет проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температура ниже 14⁰С, освещенность или другие условия труда не соответствуют норме по заключению комиссии по охране труда.
- 8.1.8. Профсоюзный комитет организует систематический контроль силами комиссии по охране труда за соблюдением Администрацией и сотрудниками требований по охране труда и технике безопасности, а также контроль за своевременным обеспечением сотрудников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты, а сотрудников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком, а также предоставлением им дополнительных льгот согласно требованиям трудового законодательства. (Ст. 217 ТК, Ст. 218 ТК РФ).
- 8.1.9. Профсоюзный комитет периодически, не реже одного раза в три месяца, проверяет выполнение Администрацией предписаний комиссии по охране труда, добивается их реализации, периодически (один раз в три месяца) проверяет выполнение условий Договора, организует на добровольческих началах проведение «субботников» в Учреждении по уборке помещений, территории и своих рабочих мест в весенние и осенние месяцы года. (Ст. 370 ТК РФ).
- 8.1.10. Работодатель обеспечивает:
- проведение вводного (при приеме на работу), первичного и повторного (планового) инструктажа работников по охране труда;
 - распределение функциональных обязанностей и ответственности должностных лиц по охране труда;
 - безопасные условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями ТК РФ, законодательством РФ об охране труда;
 - соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и субъектов РФ;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды (согласно приложению);
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;
- специальную оценку условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- проведение за счет собственных средств обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) и психиатрического освидетельствования (Постановление Правительства РФ от 23.09.2002г. № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности»)
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязательств в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и необходимых документов;
- предотвращение аварийных ситуаций, сохранение жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказание пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов

общественного контроля к проверкам условий и охраны труда в организации и расследованию несчастных случаев на производстве;

- выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения профсоюзного комитета или иного полномочного органа инструкций по охране труда;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

- оборудование санитарно-бытовых помещений, помещений для приема пищи (школьная столовая) и оказания медицинской помощи, комплектацию аптек, обеспечением мылом и другими гигиеническими средствами по мере их необходимости, соблюдение санитарно-гигиенических требований температурного, воздушного, светового и водного режимов;

- создание условий отдыха и организации оздоровительно-спортивной работы, комнаты отдыха и психологической разгрузки (при наличии свободных площадей);

- в соответствии с ТК РФ своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве, возмещение пострадавшим от несчастного случая по вине Учреждения утраченного заработка и расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

8.1.11. Стороны совместно ведут учет сотрудников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и оздоровительном отдыхе, ходатайствует перед окружными органами об обеспечении сотрудников путевками и частичной их компенсацией.

8.2. Работники обязуются:

8.2.1 соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении здоровья;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

8.2.2. Каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные представительные полномочные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

8.2.3. Стороны договорились:

- контролировать состояние охраны труда в Учреждении;
- систематически обучать и проводить проверку знаний работников Учреждения по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности;
- анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях профсоюзного комитета Учреждения.

8.2.4. Аттестация рабочих мест и оценка условий труда в Учреждении проводится экспертной комиссией. Она образуется совместным решением работодателя и профсоюзного комитета из числа наиболее квалифицированных сотрудников, представителей профсоюзного комитета, службы охраны труда Учреждения.

8.2.5. Учреждение выделяет средства согласно смете расходов на охрану труда, капитальный и текущий ремонт здания, замену вышедшего из строя оборудования, а также для обучения по охране труда руководителей и специалистов 1 раз в 3 года, для проведения обязательных ежегодных профилактических (предварительных и периодических) медицинских осмотров работников.

8.3. Профсоюзный комитет Учреждения обязуется:

8.3.1. Организовывать учебу профсоюзного актива по вопросам охраны труда, осуществлять общественный контроль за охраной труда.

8.3.2. Контролировать гласность распределения путевок, давать систематическую информацию о имеющихся возможностях лечения и отдыха;

8.3.4. Контролировать совместно с работодателем состояние охраны труда в соответствии со ст. 20 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.3.5. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности уполномоченный по охране труда вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ в Учреждении до устранения выявленных нарушений.

Приостановка работ осуществляется после официального уведомления представителя работодателя.

8.3.6. Уполномоченный от трудового коллектива обязуется контролировать;

-соблюдение правил выдачи листков нетрудоспособности и их оформление;

-проводить раз в год анализ заболеваемости сотрудников совместно с Администрацией и профсоюзным комитетом;

- разрабатывать предложения по устранению причин, вызывающих заболевания.

8.4.Обеспечение деятельности уполномоченного по охране труда.

8.4.1. *Администрация обязуется:*

- уполномоченному предоставлять возможность в рабочее время участвовать в выполнении общественных обязанностей, для организации соответствующей с культурно-массовой работы ст.377 ТК РФ;

-обеспечивать канцелярскими принадлежностями;

-предоставлять по требованию уполномоченного необходимые документы, связанные с организацией охраны труда и техники безопасности работников Учреждения.

8.4.2. *Уполномоченный обязуется:*

-совместно с администрацией создать нормальные условия труда, благоприятный климат в коллективе, содействовать эффективной работе Учреждения;

-защищать права работников перед администрацией и в судебных инстанциях. В месячный срок после подписания коллективного договора довести его содержание до всех сотрудников Учреждения, а также всех вновь принимаемых на работу в Учреждение;

-осуществлять контроль за ходом выполнения коллективного договора и подводить итоги не реже одного раза в полугодие. Принимать меры, предусмотренные действующим трудовым законодательством к должностным лицам, не выполняющим обязательства по коллективному договору.

-осуществлять контроль за правильность внесения в индивидуальные сведения данных о трудовом стаже и заработной плате;

-проводить разъяснительную работу в коллективе о правах и обязанностях застрахованных лиц в системе государственного пенсионного страхования контролировать перечисления пенсионных взносов в ПФ.

8.5. Условия труда и охрана труда женщин.

8.5.1. Женщины, работающие в ГБОУ и имеющие детей в возрасте от 3-х до 14-ти лет (детей – инвалидов до 16-ти лет) не могут привлекаться к сверхурочным работам и направляться в командировки без их согласия.

8.5.2. Освобождать беременных женщин от работы без сохранения заработной платы для прохождения медицинских обследований, если обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

9. Обязательства Администрации в области социально-бытового обеспечения работников

9.1. Администрация проводит работу по изысканию возможностей для улучшения жилищных условий работников и обеспечению их жильем.

9.2. В случае принятия решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду земли, зданий, сооружений, оборудования, находящегося в оперативном управлении Учреждения, администрация принимает меры с учетом мнения профсоюзного комитета по недопущению ухудшения условий труда и быта работников Учреждения.

9.3. Одиноким матерям, работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, если их рабочее время не сокращено по другим основаниям, Администрация сокращает ежедневное рабочее время на один час.

9.4. По ходатайству профсоюзного комитета матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком-инвалидом или ребенком, страдающим тяжелой формой хронического заболевания, до достижения им возраста 3-х лет, Администрация продлевает ежегодно указанный отпуск на срок до одного года до достижения ребенком шестилетнего возраста. (Ст. 262 ТК РФ).

9.5. При наличии свободных средств в Учреждении может быть установлена ежемесячная социальная надбавка в размере 15% от среднемесячного заработка следующим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы: родителям (законным представителям) (одному из работающих в Учреждении), имеющим трех и более детей в возрасте до 16 лет или детей-инвалидов в возрасте до 16 лет; одиноким матерям, а также родителям-инвалидам, имеющим несовершеннолетних детей.

9.6. Администрация совместно с профсоюзным комитетом Учреждения оказывает экстренную материальную помощь работникам по представлению руководителя соответствующего подразделения, а также помощь ближайшим родственникам работника в случае смерти работника Учреждения.

10. Обязательства Администрации в области охраны здоровья, организации отдыха и санаторно-курортного лечения

Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники и безопасности предупреждающие производственный травматизм и обеспечить санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ)

10.2. Обеспечить работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

10.3. Производить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовывать обучение безопасным методами приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

10.4. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по Трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

10.5. За время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок. (Ст.220 ТК РФ).

10.6. Производить своевременную выдачу работникам специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств и т.д. в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (ст.221 ТК РФ).

10.7. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда.

10.8. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинскими заключениями с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

10.9. Администрация и профсоюзный комитет Учреждения проводят в согласованные сроки учет и анализ причин временной нетрудоспособности работников, потерь рабочего времени по болезни по расчетной ведомости и контролирует правильность оплаты по листкам нетрудоспособности.

10.10. Администрация ежегодно определяет размеры социальной помощи, оздоровительных работ, источники и размеры их финансирования.

10.11. С целью оздоровления работников Учреждения Администрация проводит Дни здоровья для работников и спортивные мероприятия в дни каникул (по лыжам, волейболу, баскетболу, бадминтону и т.д.) с выделением необходимых финансовых средств.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились, что:

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

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

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год (январь, август).

11.4. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.9. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на три последующих года.

12. Заключительные положения

12.1. Контроль за исполнением обязательств по настоящему договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

12.2. Администрация: своевременно выполняет свои обязательства по договору; ежеквартально докладывает на заседании профсоюзного комитета о ходе их выполнения; совместно с профсоюзным комитетом отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по договору за год; проводит не менее одного раза в год с привлечением профсоюзного актива массовую проверку выполнения договора с последующим обсуждением способов его реализации; рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения, и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах.

Если реализация предложений выходит за пределы компетенции Администрации, то они направляются в соответствующие вышестоящие органы управления и профсоюзные органы для принятия решений.

12.3. Профсоюзный комитет работников Учреждения осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных Коллективным договором мероприятий, организует выполнение взятых коллективом обязательств и заслушивает один раз в год отчет Администрации о выполнении Коллективного договора.

12.4. Право и отказ от забастовок.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо Работодатель уклоняется от примирительных процедур, то работники вправе приступить к организации забастовки. Участие в забастовке является добровольным.

Представители Работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

В период действия коллективного договора Профком не организует забастовок по вопросам, включенным в договор, при условии их выполнения.

Принято общим собранием
работников Учреждения
Протокол № 3
от 30 ноября 2021г..



«УТВЕРЖДАЮ»:
Директор ГБОУ СОШ № 8
г.о.Октябрьск
Е.В.Шальнова
Е.В.Шальнова
Приказ от 30.11.2021 г. № 498-ОД

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка

Оглавление

1. Общие положения	2
2. Порядок приема и увольнения работников	2
Основные права, обязанности и ответственность администрации	
3. Учреждения	7
4. Права, обязанности и ответственность работников	8
5. Режим работы и время отдыха	10
6. Оплата труда.....	13
7. Меры поощрения и взыскания	13
8. Ответственность работников Учреждения	15

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работниками меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в *государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 8 имени Героя Социалистического труда Б.П.Бещева городского округа Октябрьск Самарской области.*

В трудовых отношениях с работником Учреждения работодателем является Учреждение в лице директора Учреждения.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным актом ГБОУ СОШ № 8 г.о.Октябрьск (далее — Учреждение).

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

1.3. Правила утверждены директором Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.4. Правила вывешиваются в Учреждении в учительской комнате на видном месте.

1.3. При приеме на работу администрация Учреждения обязана ознакомить работника с Правилами под роспись.

1.4. Правила являются приложением № 1 к коллективному договору.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах — по одному для каждой из сторон: работника и Учреждения.

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации Учреждения следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- в) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- г) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;
- д) документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

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

ё) справку КДНиЗП для лиц, имевших судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, лиц, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям (за исключением лиц, лишенных права заниматься соответствующим видом деятельности по решению суда) о допуске или недопуске к педагогической деятельности, к предпринимательской деятельности и (или) трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних.

ж) справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

з) Согласие на обработку персональных данных в порядке ст.9 ФЗ от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»

2.1.5. Прием на работу оформляется приказом директора и объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.6. При приеме на работу администрация Учреждения обязана ознакомить работника со следующими документами:

- Уставом Учреждения
- настоящими Правилами;

- приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- должностной инструкцией работника;
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.7. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок — не более трех месяцев, а для директора, его заместителей, главного бухгалтера, его заместителей, руководителей обособленных подразделений — не более шести месяцев.

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

2.1.8. На каждого работника Учреждения ведется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников хранятся в сейфе в Учреждении.

2.1.9. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора Учреждения в трудовую книжку, администрация Учреждения обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

2.1.10. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в Учреждении.

2.1.11. Директор назначается приказом Руководителя Западного управления министерства образования и науки Самарской области.

2.1.12. Трудовая книжка и личное дело директора школы хранятся в Западном управлении.

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ от заключения трудового договора.

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

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

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

2.2.5. Запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.6. По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, администрация Учреждения обязана сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.7. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.3. Увольнение работников.

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

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

2.3.3. Директор при расторжении трудового договора по собственному желанию обязан предупредить Учредителя (его представителя) об этом в письменной форме не позднее чем за один месяц.

2.3.4. При расторжении трудового договора директор издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.3.5. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса РФ или Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

2.3.6. Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы администрация Учреждения обязана выдать работнику трудовую книжку и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.

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

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

2.3.7. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации дополнительно к основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ, пользуются следующие категории работников:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет,
- одинокие матери и отцы воспитывающие детей до 16 лет,
- родители воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет,
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

2.3.8. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с

медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.
- 3) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п.7, ст.81 ТК РФ)
- 4) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностранные финансовые инструменты" используется в настоящем Кодексе в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами" (п.7.1, ст.81 ТК РФ);
- 5) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.3.9. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об

увольнении.

2.3.10. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

3. Основные права, обязанности и ответственность администрации Учреждения

3.1. Непосредственное управление Учреждением осуществляет директор.

3.2. Директор имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

3.2.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами

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

3.2.3. совместно с Управляющим советом Учреждения осуществлять поощрение и премирование работников;

3.2.4. привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;

3.2.5. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников, соблюдения настоящих Правил;

3.2.6. принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы;

3.3. Директор Учреждения обязан:

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

—предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

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

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

3.4. Администрация Учреждения осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, воспитательных мероприятий.

3.5. Учреждение как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

3.5.1. за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;

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

3.5.3. за причинение ущерба имуществу работника;

3.5.4. в иных случаях, предусмотренных законодательством.

4. Права, обязанности и ответственность работников

4.1. Работник имеет право на:

- 4.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 4.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 4.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- 4.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
- 4.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
- 4.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 4.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- 4.1.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 4.1.9. участие в управлении Учреждением в формах, предусмотренных законодательством и уставом Учреждения;
- 4.1.10. защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 4.1.11. защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- 4.1.12. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- 4.1.13. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- 4.1.14. предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям продолжительностью не более 30 дней в учебном году при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса.

4.2. Педагогические работники Учреждения, кроме перечисленных в п. 4.1. прав, имеют право на:

- 4.2.1. свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников при исполнении профессиональных обязанностей;
- 4.2.2. сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 4.2.3. удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;
- 4.2.4. длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке, устанавливаемом соответствующим Положением;

4.2.5. получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

4.3. Работник обязан:

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

4.3.2. соблюдать Устав учреждения и настоящие Правила;

4.3.3. соблюдать трудовую дисциплину;

4.3.4. выполнять установленные нормы труда;

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

4.3.6. бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников;

4.3.7. незамедлительно сообщить директору о возникновении ситуации, представляющей угрозу сохранности имущества

4.3.8. поддерживать дисциплину в Учреждении на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия;

4.3.9. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

4.3.10. незамедлительно сообщать непосредственному или вышестоящему руководителю о возникновении ситуации, которая может представлять угрозу жизни и здоровью людей, о несчастном случае, произошедшем на производстве, об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

4.3.11. Осуществлять дежурство на переменах в рабочее время

4.4. Работникам Учреждения в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

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

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

в) удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);

г) курить в помещении и на территории Учреждения;

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

е) отвлекать работников Учреждения в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Учреждения;

ж) участвовать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

з) выполнять в учебное время разного рода мероприятия и поручения, не связанных с учебным процессом)

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

4.5.1. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Учреждения или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в Учреждении, если оно несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Учреждения произвести затраты либо излишние

выплаты на приобретение или восстановление имущества.

4.5.2. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 4.5.3. и 4.5.4. настоящих Правил.

4.5.3. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- а) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- б) умышленного причинения ущерба;
- в) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- г) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- д) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- е) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- ж) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.5.4. Работники, занимающие нижеперечисленные должности или выполняющие нижеперечисленные работы, несут материальную ответственность в полном размере причиненного ущерба на основании письменных договоров о полной материальной ответственности:

4.6. Работники Учреждения привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктами 7.4.—7.13. настоящих Правил.

5. Режим работы и время отдыха

5.1. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

5.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

5.4. Для работников школы, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день: директор Учреждения, заместители директора по УВР, главный бухгалтер.

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

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

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы,

устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Учреждения, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

5.7. В случае производственной необходимости администрация Учреждения имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.8. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

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

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

5.11. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседание педагогического совета;
- Общее собрание работников Учреждения (в случаях предусмотренных законодательством);
- заседание методического объединения;
- родительские собрания и собрания коллектива учащихся;
- дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

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

5.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

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

5.15. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором Школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.16. Работникам Учреждения могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

5.17. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определяемом Положением.

5.18. 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.

5.19. Для работников Учреждения, за исключением педагогических работников Учреждения и работников, указанных в пункте 5.2 настоящих Правил, установлена пятидневная рабочая неделя нормальной продолжительности с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Время начала и окончания работы в понедельник, вторник, среду и четверг устанавливается с 8.00 до 17.00, в пятницу – с 9.00 до 16.00. Перерыв на обед с 13.00 до 14.00. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (часть 1 ст. 95 ТК РФ)

5.20. По соглашению между работником Учреждения и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

5.21. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от

работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

5.23. Учреждение функционирует в режиме пятидневной рабочей недели с 07-00 часов до 19-00 часов. Длительность пребывания детей в Учреждении устанавливается с 07-00 часов до 19-00 часов в режиме полного дня (12 -часового пребывания).

При необходимости в Учреждении могут быть организованы группы продленного дня, которые функционируют в течение всего года, 5 раз в неделю, без организации питания при длительном пребывании ребенка в группе с 19-00 часов до 20-00 часов.

5.23. В целях организации мероприятий по оздоровлению работников, которые приняли решение пройти вакцинацию от COVID-19 по согласованию с работодателем предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением за работником заработной платы в каникулярный день. Основанием для представления дополнительного дня отдыха является сертификат о вакцинации, предъявленный работником.

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с действующей системой оплаты труда, штатным расписанием и сметой расходов.

6.2. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится два раза в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Тарификация утверждается директором Учреждения не позднее 1 сентября и 1 января текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее апреля месяца текущего года.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.4. За время работы в период осенних, новогодних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.5. Выплата заработной платы в Учреждении производится два раза в месяц: 10 и 25 числа каждого месяца через банк по индивидуальной пластиковой карте.

6.6. В Учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с Положением об оплате труда и распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения.

6.7. Работникам, при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным и трудовым договором.

7. Меры поощрения и взыскания

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

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;
- представление к награждению ведомственной наградой;
- представление к награждению государственными наградами;

— Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда и распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения.

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

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

- 1) замечание;
- 2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ и (или) Законом РФ «Об образовании», в том числе по п. 5, 6, 9, 10 (часть 1), а также п. 7, 7.1, 8 ст 81. ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

7.4. Дисциплинарное взыскание на директора налагает Учредитель.

7.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Учреждения норм профессионального поведения и (или) устава Учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

7.7. До применения дисциплинарного взыскания директор должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

7.10. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ директора Учреждения о применении дисциплинарного взыскания

объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

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

7.13. Директор Учреждения до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, Управляющего совета Учреждения или Общего собрания трудового коллектива Учреждения.

8. Ответственность работников Учреждения

8.1. Учреждение имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

8.2. Ответственность педагогических работников устанавливаются ст. 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».


8.3. Педагогические работники несут ответственность за жизнь и здоровье учащихся с момента начала перемены и до окончания урока.

Правила приняты с учетом мнения профсоюзной организации ГБОУ СОШ № 8 г.о.Октябрьск
(Протокол от 30 ноября 2021г. № ____)

Согласовано с
Управляющим советом
Учреждения

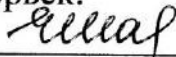
Протокол № 2
«30» ноября 2021г.

Согласовано:
Председатель
Профкома


Лекарева Т.Н.

«30» ноября 2021г.

«Утверждаю»:
Директор ГБОУ СОШ № 8
г.о. Октябрьск:



Е.В. Шальнова

Приказ № 498-ОД
«30» ноября 2021г.



**Положение
об оплате труда и распределении стимулирующих выплат работникам
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 8 имени Героя Социалистического труда
Б.П.Бещева городского округа Октябрьск Самарской области**

Принято
общим собранием работников Учреждения
Протокол № 3 от 30 ноября 2021 года

г.о. Октябрьск
2021 год

1. Общие положения.

1.1. Положение об оплате труда и распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения, далее «Положение», разработано в соответствии с: Трудовым кодексом РФ,

Федеральным Законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об Образовании в Российской Федерации»,

постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями, внесенными постановлением Правительства Самарской области),

постановление правительства Самарской области № 629 от 30.08.2021 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,

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 изм., внесенными постановлением Правительства от 17.02.2007 г. № 14, внесенными постановлением Правительства Самарской области от 03.02.2012 № 38),

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

постановлением Правительства Самарской области № 773 от 20.12.2016 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60 «О проведении в 2006 эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»

Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями на 05.07.2005г., с изменениями на 08.11.2005г., с изменениями на 03.07.2007г),

распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 г. № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области»,

постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007г. № 268 «О проведении в 2008 г. эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений»,

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

приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №31-од «Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»,

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

приказом министерства образования и науки Самарской области № 278-ОД от 04.09.2014 года «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 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»,

постановление Правительства Самарской области от 29.10.2020 г. № 845 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных бюджетных, автономных образовательных учреждений дополнительного профессионального образования и утверждении методики расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки в расчете на один человеко-час за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки в расчете на один человеко-час за счет средств областного бюджета»,

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

Уставом ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 8 имени Героя Социалистического труда Б.П.Бещева городского округа Октябрьск Самарской области (далее – Учреждение).

1.3. Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, превышающих «нормальное» выполнение трудовых обязанностей, свидетельствующих о достижениях и успехах в работе.

1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам Учреждения за фактически отработанное время.

1.5. Результативность и качество (эффективность труда) работы работников Учреждения оценивается в баллах. Стоимость балла рассчитывается отдельно по каждой категории и в соответствии с численностью работников и по каждому структурному подразделению.

1.6. Размер и порядок стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

1.7. Размер и порядок выплат стимулирующего характера заместителям директора по УВР устанавливается директором Учреждения по результатам работы 2 раза в год в соответствии с аналитическими материалами.

1.8. Критерии эффективности труда руководителя структурным подразделением «Детский сад» устанавливаются на основе критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области.

Эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путём сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

1.9. Настоящее Положение разрабатывается Учреждением, согласовывается с Управляющим Советом Учреждения, утверждается приказом директора Учреждения.

2. Виды стимулирующих выплат.

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

2.2. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты учителям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- выплаты учителям и иным педагогическим работникам за сложность контингента обучающихся, (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;
- выплаты учителям за обеспечение высокой посещаемости обучающимися, воспитанниками Учреждения;
- выплаты педагогическим работникам Учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья обучающихся, воспитанников;
- выплаты иным работникам за эффективность и качество труда.

2.3. К выплатам компенсационного характера относится доплата. Доплата выплачивается:

- сторожам за сверхурочную работу (В соответствии со ст. 152 ТК РФ)

- за работу в нерабочие праздничные (выходные) дни (В соответствии со ст. 153 ТК РФ)
- за особые условия работы (Надбавка в размере 10% от должностного оклада (ставки))
- за работу в ночное время
- за совмещение профессий (должностей)
- за расширение зоны обслуживания
- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (по результатам проведения специальной оценки условий труда)

3. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников Учреждения.

3.1. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области от 31.10.2012 № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета» в размере не более 28,8 % от фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

3.2. Экономия по фонду оплаты труда структурного подразделения направляется на выплаты стимулирующего характера, материальную помощь и премии работникам.

3.3. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников школы устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области постановлением Правительства Самарской области № 773 от 20.12.2016 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60 «О проведении в 2006 эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений». Стимулирующая часть фонда оплаты труда по школе распределяется следующим образом: на выплаты педагогическим работникам направляется не менее 70 % от стимулирующего фонда оплаты труда, на выплаты

административно-управляющему персоналу – не более 30 % от стимулирующего фонда оплаты труда.

3.4. Стимулирующий фонд оплаты труда директора составляет не более 3 % от стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения.

3.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии, материальную помощь

4. Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда в структурном подразделении, реализующем общеобразовательные программы дошкольного образования.

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, распределяется следующим образом:

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

- на ежемесячную надбавку за выслугу лет педагогическим работникам, старшей медицинской сестре не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

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

- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

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

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

Руководителю структурным подразделением предусмотрены следующие выплаты:

- надбавки за эффективность (качество) работы;

- премии за интенсивность и напряжённость работы;
- иные поощрительные выплаты, которые могут быть установлены за:
 - результативное участие структурного подразделения, воспитанников в городских, окружных, областных, российских мероприятиях – до 5000 руб.
 - высокое качество физкультурно-оздоровительной работы – до 3000 руб.
 - высокое качество выполнения работы по обеспечению безопасности воспитанников, сотрудников структурного подразделения – до 4000 руб.
 - распространение педагогического опыта работы структурного подразделения на методических объединениях разного уровня – до 3000 руб.
 - позитивная динамика в результатах коррекционно - развивающей работы проявляемая в достижениях воспитанников – до 3000 руб.

4.3. Общая сумма выплаченных в течение года руководителю структурным подразделением выплат стимулирующего характера не должна превышать 10 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

4.4. Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников структурного подразделения на текущий финансовый год.

5. Условия для назначения стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий работникам Учреждения.

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

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (надбавка за эффективность (качество) работы на основании материалов самоанализа);
- отсутствие случаев травматизма обучающихся во время образовательного процесса (урочное время и во время внеурочной деятельности и воспитанников во время пребывания в структурном подразделении), когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся и воспитанников возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

6. Порядок установления стимулирующих надбавок

6.1. Стимулирующие выплаты (надбавки) педагогическим работникам (учителям), административно – управленческому персоналу (зам.директора по УВР) устанавливаются по итогам (результатам) работы за учебные периоды (учебное

полугодие, учебный год) 2 раза в год в соответствии с критериями оценки деятельности. Стимулирующие выплаты (надбавки) педагогическим работникам структурных подразделений устанавливаются по итогам (результатам) работы за полугодие, календарный год 2 раза в год в соответствии с критериями оценки деятельности. Стимулирующие выплаты (надбавки) медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам Учреждения устанавливаются по полугодиям, 2 раза в год в соответствии с критериями оценки деятельности.

6.2. Работники Учреждения предоставляют заместителю директора, руководителю структурным подразделением аналитические материалы (самоанализ деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности до 17 декабря, 17 июня текущего года.

6.3. Руководитель структурного подразделения сдаёт лист оценивания (до 17 декабря) на основании критериев оценки деятельности им устанавливается (не устанавливается) надбавка за эффективность (качество) работы на год.

6.4. Заместитель директора по УВР сдаёт лист оценивания два раза в год: до 17 декабря и до 17 июня, на основании критериев оценки деятельности им устанавливается (не устанавливается) надбавка за эффективность (качество) работы на полугодие.

6.5. Размер и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи заместителю директора по УВР и руководителю структурным подразделением устанавливается директором Учреждения.

6.6. Форма материалов самоанализа и листов оценивания утверждается приказом директора Учреждения.

7. Сроки представления информации о показателях деятельности работников.

7.1. Заместитель директора по УВР и руководитель структурным подразделением в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, разрабатывают проект приказа учреждения, определяющего размер стимулирующих выплат работникам Учреждения, и представляют на утверждение директору до 22 декабря, 22 июня текущего года.

7.2. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы, согласовывает с профсоюзным комитетом и направляет их на согласование управляющему совету до 25 декабря, 25 июня текущего года.

7.3. Управляющий совет рассматривает представленные материалы и направляет их директору Учреждения до 27 декабря, 27 июня текущего года.

7.4. Директор Учреждения по согласованию с управляющим советом издает приказ до 1 января, до 1 июля текущего года.

8. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (балл)	Сроки оценивания
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету (-ам)	1	Полугодие
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету (-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	1	Год
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету (-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету (-ам) и соответствующему уровню в ОО	1	Год
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету (-ам)	75%-1 более 75%-2	Год
1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%	100%-1	Год
1.6.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету (-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	60%-1 более 60%-2	Год
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам)	75%-1 более 75%-2	Полугодие
1.8.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем	100%-1	год

	предмету(-ам), составляет 100%		
1.9.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	50% выпускников – 1 балл 75% и выше – 2 балла	Год
1.10	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по <u>обязательным предметам</u> , преподаваемым учителем, составляет 100%	100%-2 балла	Год
1.11	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) <u>по выбору</u> , от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	50% -1 100% - 2	Год
1.12.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение (отсутствие)– 0,5 баллов	Полугодие
1.13.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	100%-0,5	Полугодие
1.14.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	0,5	Полугодие
1.15.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	1	Полугодие
1.16.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в	муниципальный уровень-2; окружной-3; региональный - 4	Полугодие

	зависимости от уровня)		
1.17.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	0,5	Полугодие
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	окружной уровень – 2; региональный – 3	Полугодие
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	муниципальный уровень-1; окружной -2; региональный – 3	Полугодие
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	80-85% - 1, 86 % и более-2	Полугодие
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету (-ам) (в зависимости от уровня)	школьный уровень-1; окружной- 2; региональный -3	Полугодие
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	2	Полугодие
2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1	Полугодие
2.7.	Доля обучающихся 1-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на	20%-40%-1; 41%-60%-1,5; более 60%-2	Полугодие

	уровне и выше декомпозированного учителю показателя		
2.8.	Доля обучающихся 6-9-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	20%-40%-1; 41%-60%-1,5; более 60%-2	Полугодие
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100%-4	Полугодие
3.2.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучаю-щихся (на основе справки администратора)	2	Полугодие
3.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	Имеется – 1	Полугодие
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня), а также участие в работе окружного методического объединения и апробации	школьный уровень-1; окружной уровень -2; региональный уровень - 3	Полугодие
4.2.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	окружной уровень-2; региональный -3	Полугодие
4.3.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр,	окружной уровень-2; региональный -3	Полугодие

	лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)		
4.4.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	2	Полугодие
4.5.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	1-2 курса ПК-2; более 3 курсов-3	Полугодие
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	3	Полугодие
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	85-90% -2; более 90%-3	Полугодие
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1	Год
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя, классного руководителя, из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	1	Полугодие
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1	Год

8.2. Критерии и показатели качества труда административно-управленческого аппарата и обслуживающего персонала школы:

Заместители директора по УВР

Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
-------------------------------------------------	----------	------------------	------------------------	--------------------------------

Позитивные результаты образовательной деятельности	1. Положительная динамика качества обучения в выпускных классах на уровне начального общего образования (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) (1 балл)	По итогам учебного года	1	1
	2. Доля выпускников на 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)	По итогам учебного года	1 2	2
	3. Количество выпускников на уровне среднего общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: - наличие (1 балл) - доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» (2 балла)	По итогам учебного года	1 2	2
	4. Доля выпускников, результат ЕГЭ по русскому языку которых 80 баллов и выше от общего числа выпускников - выше средних значений по «образовательному округу» (1 балл)	По итогам учебного года	1	1
	5. Доля выпускников, результат ЕГЭ по математике которых 80 баллов и выше от общего числа выпускников - выше средних значений по «образовательному округу» (1 балл)	По итогам учебного года	1	1
	6. Результаты выпускников на уровне основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале): - выше средних значений по «образовательному округу» (1 балл)	По итогам учебного года	1	1
	7. Результаты выпускников степени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): - выше средних значений по «образовательному округу» (1 балл)	По итогам учебного года	1	1

	балл)			
Эффективность воспитательной работы	8.Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад) - наличие на уровне образовательного округа (1 балл) -наличие на уровне области (1,5 балла)	По итогам полугодия	1 1,5 2	2
	9. Число учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних: - отсутствие (2 балла) - снижение (1 балл) - повышение (- 1 балл)	По итогам полугодия	2 1 -1	2
	10. Доля учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более одного месяца от общего числа учащихся: - 1% и более (-1 балл)	По итогам полугодия	0 -1	0
	11.Организация деятельности школьных средств массовой информации: - наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц (0,5 балла)	По итогам полугодия	0,5	0,5
	12.Результаты участия обучающихся в социальных проектах: - победы в муниципальных или областных конкурсах (1 балл) - победы на Всероссийских или	По итогам полугодия	1 2	2
	13.Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 2 раз в месяц (1 балл)	По итогам полугодия	1	1

Эффективность обеспечения доступности качественного образования	14.Изменение доли учащихся среднего общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: - сохранение или увеличение контингента (2 балла) - снижение контингента не более 3% (0 баллов) - снижение контингента на 3% и более (-1 балл)	По итогам учебного года	2 0 -1	2
	15. Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: реализация не менее 10 предпрофильных курсов (0,5 балла)	По итогам учебного года	0,5	0,5
Эффективность управленческой деятельности	16.Наличие действующей программы развития (срок действия не менее 3-х лет), утвержденной органом самоуправления образовательной организации (2 балла)	По итогам учебного года	2	2
	17. Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений – 1 балл)	По итогам учебного года	1	1
	18.Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: - на муниципальном уровне (0,5 балла) - на уровне округа и области (1 балл)	По итогам учебного года	0,5 1 2	2
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного	19.Наличие в образовательном учреждении программы, пропагандирующей здоровый образ жизни (1 балл)	По итогам учебного года	1	1
	20. Охват учащихся горячим питанием более 80% и более (2 балла)	По итогам полугодия	2	2

процесса	21.Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса (2 балла)	По итогам полугодия	2	2
Эффективность использования развития ресурсного обеспечения	22.Наличие не менее чем у 55% педагогических работников первой или высшей квалификационных категорий (2 балла)	По итогам полугодия	2	2
	23.Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: - 40% и более (1 балл)	По итогам полугодия	1	1
	24.Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: - участие на уровне образовательного округа (0,5 балла) - наличие победителей и призеров на уровне образовательного округа (1 балл) - участие на областном уровне (2 балла) - наличие победителей и призеров на областном уровне (3 балла)	По итогам полугодия	0,5 1 2 3	3
ВСЕГО:			35	35
Работники бухгалтерии				

Результативность и качество работы (эффективность труда) работников	1. Отсутствие фактов нарушений финансово-хозяйственной деятельности	По итогам полугодия	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 5; имеются однократные незначительные отступления или нарушения – оценка 4; нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – оценка 2,5; имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	5
	2. Отсутствие замечаний по составлению бухгалтерской отчетности и представления ее в установленные сроки в соответствующие инстанции.	По итогам полугодия	При отсутствии замечаний - оценка 5; имеются однократные незначительные нарушения – оценка 2,5; имеются существенные нарушения – оценка 0	5
	3. Качественное ведение учета поступающих денежных средств, товарно-материальных ценностей и основных средств.	По итогам полугодия	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 5; имеются однократные незначительные отступления или нарушения – оценка 4; нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – оценка 2,5; имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	5
	4. Эффективное использование современных технологий в работе	По итогам полугодия	Показатель выполняется полностью, – оценка 5; показатель не исполняется –	5

			оценка 0	
ВСЕГО:			20	20
Библиотекарь				
Позитивные результаты деятельности библиотекаря	1. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных	По итогам полугодия	5	5
	2. Сохранение и пополнение библиотечного фонда	По итогам полугодия	5	5
	3. Оформление тематических выставок	По итогам полугодия	5	5
	4. Качественное ведение документации	По итогам полугодия	5	5
	5. Эффективное применение информационных технологий в работе библиотекаря	По итогам полугодия	5	5
ВСЕГО			20	20
Заведующий хозяйством				
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	По итогам полугодия	2	2
	2. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	По итогам полугодия	2	2
	3. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	По итогам полугодия	2	2
	4. Разъездной характер работы	По итогам полугодия	2	2
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	5. Создание здоровьесберегающего образовательного пространства	По итогам полугодия	2	2

	6. Обеспечение требований охраны труда. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности	По итогам полугодия	3	3
ВСЕГО:			13	13
Делопроизводитель				
Качественное ведение школьного документооборота	1. Своевременная подготовка отчетов, документации	По итогам полугодия	1	1
	2. Эффективная и качественная работа по ведению делопроизводства по обучающимся и сотрудникам	По итогам полугодия	3	3
	3. Эффективная и своевременная работа с входящей и исходящей документацией	По итогам полугодия	3	3
	4. Выполнение особо срочных заданий	По итогам полугодия	2	2
	5. Разъездной характер работы	По итогам полугодия	2	2
ВСЕГО:			11	11
Уборщик служебных помещений				
Результативность и качество работы (эффективность труда) работников	1. Качественное выполнение срочных и неотложных заданий, заявок	По итогам полугодия	2	2
	2. Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте	По итогам полугодия	2	2
	3. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	По итогам полугодия	1	1
	4. Рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств	По итогам полугодия	2	1

	5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	По итогам полугодия	3	3
ВСЕГО:			10	10
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания				
Результативность и качество работы (эффективность труда) работников	1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	По итогам полугодия	1	1
	2. Эффективная качественная и своевременная работа по проведению косметического текущего ремонта отдельных конструкций	По итогам полугодия	2	2
	3. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	По итогам полугодия	2	2
ВСЕГО:			5	5
Дворник				
Результативность и качество работы (эффективность труда) работников	1. Обеспечение надлежащего санитарного состояния и порядка территории школы. Своевременное обеспечение доступа к школе учащихся, педагогов и родителей в зимнее время.	По итогам полугодия	3	3
	2. Бережное отношение к сохранности уборочного инвентаря	По итогам полугодия	1	1
	3. Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО.	По итогам полугодия	2	2
ВСЕГО:			6	6
Гардеробщик				

Результативность и качество работы (эффективность труда) работников	1. Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте. Неукоснительное соблюдение противопожарной безопасности	По итогам полугодия	3	3
	2. Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	По итогам полугодия	2	2
	3. Отсутствие замечаний по выполнению режима охраны в рабочие дни со стороны администрации	По итогам полугодия	1	1
ВСЕГО:			6	6
Сторож				
Результативность и качество работы (эффективность труда) работников	1. Неукоснительное соблюдение противопожарной безопасности	По итогам полугодия	3	3
	2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	По итогам полугодия	2	2
	3. Отсутствие замечаний по выполнению режима охраны в выходные и праздничные дни со стороны администрации	По итогам полугодия	1	1
ВСЕГО:			6	6
Слесарь-сантехник				
Результативность и качество работы (эффективность труда) работников	1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	По итогам полугодия	1	1
	2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	По итогам полугодия	2	2
ВСЕГО:			3	3
Специалист по закупкам				

Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	1. Отсутствие замечаний по составлению отчетности и представления ее в установленные сроки в соответствующие инстанции.	По итогам полугодия	При отсутствии замечаний - оценка 5; имеются однократные незначительные нарушения – оценка 2,5; имеются существенные нарушения – оценка 0	5
	2. Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе	По итогам полугодия	При отсутствии жалоб - оценка 5; имеются однократные незначительные нарушения – оценка 2,5; имеются существенные нарушения – оценка 0	5
	3. Заключение контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных нужд	По итогам полугодия	Показатель выполняется полностью, – оценка 5; показатель не выполняется – оценка 0	5
	4. Эффективное использование современных технологий в работе	По итогам полугодия	Показатель выполняется полностью, – оценка 5; показатель не выполняется – оценка 0	5
Итого: 20 баллов				

8.3. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Сроки оценивания
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	20%-39%-0,5; 40%-59%-1; 60% и более-1,5	Полугодие
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	отсутствие-0; наличие-1	Полугодие
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный	0,5-2,5	Полугодие

	<p>информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования);</p> <p>создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся;</p> <p>создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды</p>		
1.4.	<p>Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %</p>	<p>60%-70%-0,5; 71%-85%-1; свыше 85%-1,5</p>	Полугодие
1.5.	<p>Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)</p>	<p>51%-60%-0,5; 61%-75%-1; 76%-80%-1,5; свыше 85%-2</p>	Полугодие
1.6.	<p>Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от</p>	<p>1</p>	Полугодие

	уровня)		
1.7	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51%-60%-0,5; 61%-75%-1; 76%-80%-1,5; свыше 85%-2	Полугодие
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	1	Полугодие
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	наличие-0,5 отсутствие-0	Полугодие
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога			
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	окружной уровень-1; региональный-2	Полугодие
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	окружной уровень-1; региональный-2	Полугодие
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	окружной уровень-1; региональный-2	Полугодие
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	окружной уровень-1; региональный-2	Полугодие
3.5.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	1%-5%-0,5 5%-10%-1; более 10%-1,5	год

3.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	0,5	Полугодие
------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----	-----------

8.4. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования, педагога-организатора

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Сроки оценивания
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%-79%-0,5; 80% и более-1	Полугодие
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100%-1	Полугодие
1.3.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	0,5	Полугодие
1.4.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	70%-79%-0,5; 80% и более-1	Полугодие
2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей	школьный уровень: 10%-15%-1; окружной – 3	Полугодие

	численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)		
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном (баллы по наивысшему уровню)	школьный уровень: 10%-15%-0,5; окружной – 3; региональный-4	Полугодие
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы по наивысшему уровню)	5%-10%-0,5; свыше 20%-1	Полугодие
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	до 20%-0,5; свыше 20%-1	Полугодие
2.5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	100%-5	
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)	соц.сети-1; СМИ-0,5; сайт-1	
3. 4.Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в	школьный уровень- 1;	Полугодие

	профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня)	окружной-2; региональный-3	
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	школьный уровень-1; окружной-1,5;	Полугодие
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	2	Полугодие
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	окружной уровень-2; региональный-3	Полугодие
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня)	школьный уровень-0,5; окружной-1; региональный-2	Полугодие
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	3	Полугодие
4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	до 50%-1; свыше 50%-2	Полугодие
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	1	Год
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1	Год

**9. Критерии и показатели результативности и качества работы
(эффективности труда) для определения надбавок и доплат
работникам**

СП «Детский сад № 4» ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск,

СП «Детский сад № 8» ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск

Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ				
1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии – 24%				
Старший воспитатель				
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	Полугодие	2	2
	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	12 месяцев с даты участия	0,3 0,5 1	1
	на уровне «образовательного округа» на областном уровне всероссийский уровень			
	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	12 месяцев с даты получения результата	1 2 3	6

<p>Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня):</p> <p>на муниципальном уровне</p> <p>на уровне «образовательного округа»</p> <p>на областном уровне</p>	<p>12 месяцев с даты включения в состав экспертных комиссий</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>	<p>3</p>
<p>Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая):</p> <p>50% - 1 балл;</p> <p>более 50% - 3 балла</p>	<p>Календарный год</p>	<p>3</p>	<p>3</p>
<p>Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период</p>	<p>Календарный год</p>	<p>2</p>	<p>2</p>
<p>Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)</p> <p>на уровне «образовательного округа»</p> <p>на областном уровне</p> <p>на всероссийском и международном уровнях</p>	<p>Полугодие</p>	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>2</p>	<p>2</p>
<p>Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)</p> <p>на уровне «образовательного округа»</p> <p>на областном уровне</p> <p>на всероссийском и международном уровнях</p>	<p>Полугодие</p>	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>2</p>	<p>2</p>
<p>Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный</p>			<p>6</p>

<p>период (в зависимости от уровня) на уровне «образовательного округа» (баллы могут суммироваться)</p> <p>на уровне «образовательного округа»</p> <p>на областном уровне</p> <p>на всероссийском и международном уровнях</p>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>	
<p>Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчетный период (в зависимости от уровня)</p> <p>на уровне «образовательного округа»</p> <p>на областном уровне</p> <p>на всероссийском и международном уровнях</p>	<p>12 месяцев с даты получения гранта</p>	<p>0,3</p> <p>0,5</p> <p>1</p>	<p>1</p>
<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог</p>	<p>Полугодие</p>	<p>3</p>	<p>3</p>

Итого: 31 балл

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

<p>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</p>	<p>Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса</p>	<p>Полугодие</p>	<p>1</p>	<p>1</p>
	<p>Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников</p>	<p>Полугодие</p>	<p>1</p>	<p>1</p>
	<p>Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований</p>	<p>Полугодие</p>	<p>1</p>	<p>1</p>
	<p>Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)</p> <p>стабильно низкий</p> <p>1%</p> <p>2%</p>	<p>Полугодие</p>	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p> <p>2</p>	<p>2</p>

	5-10%			
Итого: 5 баллов				
Всего: 36 баллов				
Воспитатель				
Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии – 24%				
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	Полугодие	0,5 1 2	2
	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня) на уровне «образовательного округа» на областном уровне	12 месяцев с даты разработки продукта	0,5 1	1
	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) на уровне «образовательного округа»	12 месяцев с даты	0,5	1,5

на областном уровне	получения результата	1	
на всероссийском уровне		1,5	
Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	12 месяцев с даты получения результата	0,5	1,5
		1	
		1,5	
Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня) на уровне «образовательного округа» на областном уровне на всероссийском уровне	12 месяцев с даты получения результата	1	2
		1,5	
		2	
Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО до 20% свыше 20%	Полугодие	0,5	1,5
		1,5	
Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Полугодие	1	1
Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа,	Полугодие		

<p>региона, РФ, международного на муниципальном уровне, на электронных всероссийских образовательных порталах или уровне «образовательного округа»</p> <p>на уровне ОО, муниципалитета</p> <p>на уровне области</p> <p>на всероссийском и международном уровнях</p>		<p>1</p> <p>1,5</p> <p>2</p>	<p>2</p>
<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>всероссийский уровень</p>	<p>12 месяцев с даты участия</p>	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p>	<p>1,5</p>
<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>всероссийский уровень</p>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>1</p> <p>1,5</p> <p>2</p>	<p>2</p>
<p>Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)</p> <p>75%-79%</p> <p>80%-89%</p> <p>90% и более</p>	<p>Полугодие</p>	<p>1</p> <p>1,5</p> <p>2,5</p>	<p>2,5</p>
<p>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p>	<p>Полугодие</p>	<p>1,5</p>	<p>1,5</p>

	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Полугодие	1	1
	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса	Полугодие	1	1
Итого: 22 балла				
3. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста), а также превышение плановой наполняемости – 13%				
За сложность контингента воспитанников, а также превышения плановой наполняемости	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует;	Полугодие	1	2
	специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей		2	
	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70% свыше 70%	Полугодие	1	2
			2	
Итого: 4 балла				
4. Выплаты воспитателям и медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения - 25%				
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбереже	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Полугодие	2	2
	Отсутствие нарушений в части организации	Полугодие	1	1

ние и безопасность участников образовательного процесса	охраны жизни и здоровья воспитанников			
	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Полугодие	1	1
	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий 1% 2% 5-10%	Полугодие	0,5 1 1,5 2	2

Итого: 6 баллов

Всего: 32 балла

Музыкальный руководитель

1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии – 24%

Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	Полугодие	0,2 0,5 1	1
	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы		Полугодие	1 1,5

<p>(плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)</p> <p>на уровне «образовательного округа»</p> <p>на уровне области</p>			
<p>Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)</p> <p>на муниципальном уровне</p> <p>на уровне «образовательного округа»</p> <p>на областном уровне</p>	<p>12 месяцев с даты включения в состав экспертных комиссий</p>	<p>0,3</p> <p>0,5</p> <p>1</p>	<p>1</p>
<p>Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений</p>	<p>Полугодие</p>	<p>1</p>	<p>1</p>
<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)</p> <p>на уровне «образовательного округа»</p> <p>на областном уровне</p> <p>на всероссийском уровне</p>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>1</p> <p>1,5</p> <p>2</p>	<p>2</p>
<p>Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО</p> <p>до 20%</p> <p>свыше 20%</p>	<p>Полугодие</p>	<p>1</p> <p>1,5</p>	<p>1,5</p>

Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Полугодие	1	1
Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного на уровне ОО, муниципалитета на уровне области на всероссийском и международном уровнях	Полугодие	1 1,5 2	2
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень	12 месяцев с даты участия	0,5 1 1,5	1,5
Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень	12 месяцев с даты получения результата	1 1,5 2	2
Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 75%-79% 80%-89%	Полугодие	0,3 0,5 1	1

90% и более			
Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Полугодие	1	1
Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) на уровне «образовательного округа» на областном уровне на всероссийском уровне	12 месяцев с даты получения результата	0,5 1 1,5	3
Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	12 месяцев с даты получения результата	0,5 1 1,5	1,5
Итого: 21 балл			
3. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости – 13%			
За сложность контингента воспитанников, а также превышения плановой наполняемости	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная	Полугодие	1 2 2

динамика развития детей				
Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70% свыше 70%		Полугодие	1 2	2

Итого: 4 балла

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

Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса	Полугодие	0,5	0,5
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагогов во время образовательного процесса	Полугодие	0,5	0,5
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Полугодие	0,5	0,5
	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Полугодие	0,5	0,5

Итого: 2 балла

Всего: 27 баллов

Инструктор физической культуры

1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии – 24%

Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий	Полугодие	0,2 0,5 1	1

учреждения

(авторский) подход			
Разработка и использование авторских (компилированных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня) на уровне «образовательного округа» на уровне области на всероссийском и международном уровнях	12 месяцев с даты разработки продукта	0,5 1 1,5	1,5
Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) на муниципальном уровне на уровне «образовательного округа» на областном уровне	Полугодие	0,3 0,5 1	1
Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Полугодие	1	1
Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня) на уровне «образовательного округа» на областном уровне на всероссийском уровне	12 месяцев с даты получения результата	1 1,5 2	2
Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Полугодие	1	1

<p>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:</p> <p>ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного</p> <p>на уровне ОО, муниципалитета</p> <p>на уровне «образовательного округа»</p> <p>на уровне области</p> <p>на всероссийском и международном уровнях</p>	<p>Полугодие</p>	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p> <p>2</p>	<p>2</p>
<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>всероссийский уровень</p>	<p>12 месяцев с даты участия</p>	<p>1</p> <p>1,5</p> <p>2</p>	<p>2</p>
<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>всероссийский уровень</p>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>1</p> <p>1,5</p> <p>2</p>	<p>2</p>
<p>Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)</p> <p>75% -79%</p> <p>80% -89%</p> <p>90% и более</p>	<p>Полугодие</p>	<p>0,3</p> <p>0,5</p> <p>1</p>	<p>1</p>

	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Полугодие	1	1
	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru))	Календарный год	1 1,5 2	2
	5%-10% 11%-19% свыше 20%			
	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья	Календарный год	1 1,5 2	2
	1% 2% 3%			
	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:	12 месяцев с даты получения результата	0,5 1 1,5	1,5
	на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе			
Итого: 21 балл				
3. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости – 13%				
За сложность контингента воспитанников, а также превышения плановой наполняемости	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:		1 2	2

	специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует;	Полугодие		
	специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей			
	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70% свыше 70%	Полугодие	1 2	2

Итого: 4 балла

5. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса

Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса	Полугодие	0,5	0,5
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагогов во время образовательного процесса	Полугодие	0,5	0,5
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Полугодие	0,5	0,5
	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Полугодие	0,5	0,5

Итого: 2 балла

Всего: 27 баллов

Учитель-логопед

1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии – 24%

Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
Эффективность использования современных	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-	Полугодие	0,5	1,5

технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	<p>развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):</p> <p>Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием):</p> <p>20% -39%</p> <p>40%-59%</p> <p>60% и более</p> <p>по разделу «звукопроизношение»</p> <p>по разделу «развитие фонематических процессов»</p> <p>по разделу «развитие слоговой структуры слова»</p> <p>по разделу «развитие лексического строя речи»</p> <p>по разделу «развитие грамматического строя речи»</p> <p>по разделу «развитие связной речи»</p>		1 1,5	
	<p>Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН):</p> <p>20% -39%</p> <p>40%-59%</p> <p>60% и более</p> <p>по разделу «звукопроизношение»</p> <p>по разделу «фонематическое восприятие»</p>	Полугодие	0,5 1 1,5	1,5
	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования):	Полугодие	0,2 0,3 0,5	0,5

<p>20%-39%</p> <p>40%-59%</p> <p>60% и более</p> <p>по разделу «звукопроизношение»</p> <p>по разделу «развитие фонематических процессов»</p> <p>по разделу «развитие слоговой структуры слова»</p> <p>по разделу «развитие лексического строя речи»</p> <p>по разделу «развитие грамматического строя речи»</p>			
<p>Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>всероссийский уровень</p>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>1</p> <p>1,5</p> <p>2</p>	<p>2</p>
<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p> <p>55%-60%</p> <p>61%-75%</p> <p>76%-85%</p> <p>свыше 85%</p>	<p>Полугодие</p>	<p>1</p>	<p>1</p>
<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p>	<p>Полугодие</p>	<p>1</p>	<p>1</p>

55%-60%			
61%-75%			
76%-85%			
свыше 85%			
Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	Полугодие	1	1
55%-60%			
61%-75%			
76%-85%			
свыше 85%			
Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Полугодие	1 0	1
Да			
Нет			
Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Полугодие	0,5 0	0,5
Да			
Нет			
Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	12 месяцев с даты получения результата	1 1,5 2	2
окружной уровень			
региональный уровень			
всероссийский уровень			
Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития	Полугодие	1	1

системы образования сверх нормативно установленного количества часов			
Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	12 месяцев с даты участия	0,5	1,5
уровень ОО		1	
окружной уровень		1,5	
региональный уровень			
Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	12 месяцев с даты получения результата	0,5 0,7 1	1
уровень ОО, муниципалитета			
окружной уровень			
региональный уровень			
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, русском или международном уровнях	12 месяцев с даты участия	0,3 0,5 0,7 1	1
уровень ОО, муниципалитета			
на уровне образовательного округа			
региональный уровень			
всероссийский и международный (баллы могут суммироваться)			
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в	12 месяцев с даты	1	1,5

	<p>профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>всероссийский уровень</p>	<p>получения участия</p>	<p>1,3</p> <p>1,5</p>	
	<p>Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета):</p> <p>создание;</p> <p>создание и реализация;</p> <p>создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа;</p> <p>создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона</p>			
Итого: 18 баллов				
<p>3. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости – 13%</p>				
<p>За сложность контингента воспитанников, а также превышения плановой наполняемости</p>	<p>Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:</p> <p>специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует;</p> <p>специальные образовательные условия созданы,</p>	<p>Полугодие</p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p>2</p>

	наблюдается положительная динамика развития детей			
Итого: 2 балла				
Всего: 20 балла				
Учитель-дефектолог				
1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии – 24%				
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):	Полугодие		1,5
	20%-39%		0,5	
	40%-59%		1	
	60% и более		1,5	
	по разделу «физическое развитие»			
	по разделу «сенсорное развитие»			
	по разделу «познавательное развитие»			
	по разделу «коммуникативное развитие»			
	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	12 месяцев с даты получения результата		2
	окружной уровень		1	
	региональный уровень		1,5	
	всероссийский уровень		2	
	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической	Полугодие	1	1

справки по итогам анкетирования) 55%-60% 61%-75% 76%-85% свыше 85%			
Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55%-60% 61%-75% 76%-85% свыше 85%	Полугодие	1	1
Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55%-60% 61%-75% 76%-85% свыше 85%	Полугодие	1	1
Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом Да Нет	Полугодие	1 0	1
Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчётный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся	Полугодие	2	2

ЦОР и ЭОР для родителей			
ЦОР и ЭОР для педагогов			
Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Полугодие	0,5	0,5
Да		0	
Нет			
Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	12 месяцев с даты получения результата	1	2
окружной уровень		1,5	
региональный уровень		2	
всероссийский уровень			
Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Полугодие	1	1
Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	12 месяцев с даты участия	0,5	1,5
уровень ОО		1	
окружной уровень		1,5	
региональный уровень			
Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	12 месяцев с даты получения результата	0,5	1
уровень ОО, муниципалитета		0,7	
		1	

окружной уровень			
региональный уровень			
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	12 месяцев с даты участия	0,3	1
уровень ОО, муниципалитета		0,5	
на уровне образовательного округа		0,7	
региональный уровень		1	
всероссийский и международный (баллы могут суммироваться)			
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	12 месяцев с даты получения участия	1	1,5
окружной уровень		1,3	
региональный уровень		1,5	
всероссийский уровень			
Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета):		0,5	2
создание;		1	
создание и реализация;		1,5	
создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и		2	

	рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа;			
	создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона			
Итого: 20 баллов				
Всего: 20 баллов				
Педагог-психолог				
1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии – 24%				
Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	12 месяцев с даты участия	0,5	1
	окружной уровень		0,7	
	региональный уровень		1	
	всероссийский уровень			
	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	12 месяцев с даты участия	0,3	0,5
	окружной уровень региональный уровень		0,5	
	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	Полугодие	1,5	1,5
	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным			

<p>психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса</p> <p>Да</p> <p>Нет</p>	Полугодие	2	2
<p>Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>всероссийский уровень</p>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p>	<p>1,5</p>
<p>Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>всероссийский уровень</p>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p>	<p>1,5</p>
<p>Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>всероссийский уровень</p>	<p>12 месяцев с даты участия</p>	<p>0,5</p> <p>0,7</p> <p>1</p>	<p>1</p>
<p>Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)</p> <p>окружной уровень</p>	<p>12 месяцев с даты участия</p>	<p>1</p> <p>1,3</p>	<p>1,5</p>

	региональный уровень всероссийский уровень		1,5	
	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	12 месяцев с даты внедрения	1,5	1,5
Итого: 12баллов				
3.Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости – 13%				
За сложность контингента воспитанников, а также превышения плановой наполняемости	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении 20%-39% 40%-59% 60% и более	Полугодие	0,5 1 1,5	1,5
	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	Полугодие	0 0,5	0,5
	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии			

<p>психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования);</p> <p>создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся;</p> <p>создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды</p>	Полугодие	1 1,5 2	2
<p>Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся</p> <p>51%-60%</p> <p>61%-75%</p> <p>76%-85%</p> <p>свыше 85%</p>	Полугодие	0,5 1 1,5 2	2
<p>Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ</p>			

коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	12 месяцев с даты внедрения	0,5 0,7 1	1
окружной уровень			
региональный уровень			
всероссийский уровень			
Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	12 месяцев с даты внедрения	0,5 0,7 1	1
окружной уровень			
региональный уровень			
всероссийский уровень			

Итого:8 баллов

Всего:20 баллов

Педагог дополнительного образования

Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период 70%-74%; 75%-79%; 80% и более	Полугодие	0,5	1
			0,7	
			1	
	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период 100%	Полугодие	1	1
	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы,			

<p>разработанной педагогом</p> <p>дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей:</p> <p>модульная дополнительная общеобразовательная программа;</p> <p>разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа;</p> <p>дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме;</p> <p>дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий);</p> <p>дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества</p> <p>(при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)</p>	<p>Полугодие</p>	<p>0,2</p> <p>0,2</p> <p>0,2</p> <p>0,2</p> <p>0,2</p>	<p>1</p>
<p>Доля позитивных отзывов, обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов, обучающихся объединения</p> <p>дополнительного образования и их родителей (законных представителей)</p> <p>70%-79%;</p> <p>80% и более</p>	<p>Полугодие</p>	<p>0,5</p> <p>1</p>	<p>1</p>
<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного</p>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,5</p> <p>0,7</p> <p>1</p>	<p>1</p>

<p>образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <p>на уровне «образовательного округа, муниципалитета</p> <p>региональный уровень</p> <p>всероссийский уровень</p>			
<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципального образовательного округа; региона РФ, международном (баллы могут суммироваться)</p> <p>до 5%;</p> <p>5-10%</p> <p>10-15%</p> <p>свыше 15%</p>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p> <p>2</p>	<p>2</p>
<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <p>до 5%;</p> <p>5-10%</p> <p>свыше 10%</p>	<p>12 месяцев с даты участия</p>	<p>0,5</p> <p>0,7</p> <p>1</p>	<p>1</p>
<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период</p>	<p>12 месяцев с даты деятельности объединения</p>	<p>1</p>	<p>1</p>

<p>Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>всероссийский уровень</p>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,5</p> <p>0,7</p> <p>1</p>	<p>1</p>
<p>Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>всероссийский уровень</p>	<p>12 месяцев с даты получения гранта</p>	<p>0,5</p> <p>0,7</p> <p>1</p>	<p>1</p>
<p>Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)</p> <p>сайт ОО</p> <p>сайт Навигатор</p> <p>социальные сети</p> <p>средства массовой информации</p>	<p>Полугодие</p>	<p>0,5</p> <p>0,7</p> <p>1</p>	<p>1</p>
<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы</p>	<p>12 месяцев с даты участия</p>	<p>0,5</p> <p>0,7</p>	<p>1</p>

могут суммироваться) ОО окружной уровень региональный уровень		1	
Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; муниципальный уровень, уровень ОО окружной уровень региональный уровень на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	Календарный год	0,3 0,5 0,7 1	1
Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	Полугодие	1	1
Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень	12 месяцев с даты получения результата	0,5 0,7 1	1
Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) муниципальный уровень, уровень ОО	Полугодие	0,5 0,7 1	1

окружной уровень			
региональный уровень			
Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	Календарный год	0,5	1
до 50%		1	
свыше 50%			

Итого: 18 баллов

5. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса

За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	Полугодие	1	1
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Полугодие	1	1

Итого: 2 балла

Всего: 20 баллов

АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

Руководитель структурного подразделения

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

Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
Обеспечение качества дошкольного образования	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений- 1 балл; наличие у образовательной организации	Календарный год	1 2	3

	официальной страницы в социальных сетях – 2 балла (баллы могут суммироваться)			
	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 2 балла; 80%-89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов	Календарный год	2 3 5	5
	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет): 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов	Календарный год	2 3 5	5
	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом(отборочном) этапе: - 2 балла; участие во втором (очном)этапе -4 балла победа во втором (очном) этапе-6 баллов	Календарный год	2 4 6	6
Итого: 19 баллов				
Эффективность организации воспитательной работы	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1 балл 10% - 15% - 2 балла 16% - 24% - 3 балла	Календарный год	1 2 3 5	5

	более 24% - 5 баллов			
	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла (баллы могут суммироваться)	Календарный год	1 3	4
Итого: 9 баллов				
Обеспечение формирования ЗОЖ и безопасности у воспитанников	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла	Календарный год	1 2 5	5
	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	Календарный год	2 3 5	5
	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов	Календарный год	2 3 5	5
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время	Календарный		

	образовательного процесса - 3 балла	год	3	3
Итого: 18 баллов				
Эффективность управленческой деятельности	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов (баллы могут суммироваться)	Календарный год	1 3 5	9
	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл (по итогам отчетного года)	Календарный год	5 2 1	5
	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла (баллы могут суммироваться)	Календарный год	1 2 3	6
	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла	Календарный год	2	2
	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников:	Календарный год	2	2

	со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл			
	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	Календарный год	2	2
	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов. отсутствуют – 0 баллов; 1-3 студента -2 балла; 4 и более студентов - 4 балла.	Календарный год	2	4
Итого: 30 баллов				
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа - 2 балла на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов	Календарный год	2 3 5	5
	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	Календарный год	1 3	3
	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО - 2 балла; выше -3 балла	Календарный год	2 3	3
	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с	Календарный год	4	4

	<p>использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников:</p> <p>на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО</p> <p>на текущий период - 1 балл;</p> <p>выше целевого показателя - 4 балла</p>			
	<p>Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет:</p> <p>50 - 64% - 1 балл;</p> <p>65 - 79% - 2 балла;</p> <p>80% и более - 4 балла</p>	<p>Календарный год</p>	<p>1 2 4</p>	<p>4</p>
	<p>Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения:</p> <p>10 -19 %- 1 балл;</p> <p>20 - 29 % - 3 балла;</p> <p>30 % и более - 5 баллов</p>	<p>Календарный год</p>	<p>1 3 5</p>	<p>5</p>
Итого: 24 балла				
Всего: 100 баллов				
<p>Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы при достижении следующих значений эффективности (качества) работы:</p> <p>30 — 40 баллов - 2 % от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;</p> <p>41 — 50 баллов - 3 % от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;</p> <p>51 — 60 баллов - 4 % от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;</p> <p>61 — 69 баллов - 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;</p> <p>70 баллов и более - 6 % от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;</p>				

Ведущий бухгалтер, бухгалтер

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

Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие фактов нарушений финансово-хозяйственной деятельности	По итогам полугодия	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 5; имеются однократные незначительные отступления или нарушения – оценка 4; нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – оценка 2,5; имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	5
	Отсутствие замечаний по составлению отчетности и представления ее в установленные сроки в соответствующие инстанции.	По итогам полугодия	При отсутствии замечаний - оценка 5; имеются однократные незначительные нарушения – оценка 2,5; имеются существенные нарушения – оценка 0	5
	Отсутствие обоснованных жалоб работников на некачественное исполнение должностных обязанностей	По итогам полугодия	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 5; имеются однократные незначительные	5

			отступления или нарушения – оценка 4; нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – оценка 2,5; имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	
	Эффективное использование современных технологий в работе	По итогам полугодия	Показатель выполняется полностью, – оценка 5; показатель не выполняется – оценка 0	5

Контрактный управляющий

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

Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний по составлению отчетности и представления ее в установленные сроки в соответствующие инстанции.	По итогам полугодия	При отсутствии замечаний - оценка 5; имеются однократные незначительные нарушения – оценка 2,5; имеются существенные нарушения – оценка 0	5
	Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе	По итогам полугодия	При отсутствии жалоб - оценка 5; имеются однократные незначительные нарушения – оценка 2,5; имеются существенные нарушения – оценка 0	5

			0	
	Заключение контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных нужд	По итогам полугодия	Показатель выполняется полностью, – оценка 5; показатель не исполняется – оценка 0	5
	Эффективное использование современных технологий в работе	По итогам полугодия	Показатель выполняется полностью, – оценка 5; показатель не исполняется – оценка 0	5

Итого: 9 баллов

Помощник воспитателя

3. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости – 13%

Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
За сложность контингента воспитанников, а также превышения плановой наполняемости	Наличие детей с особыми потребностями (дети-инвалиды, дети с заключением ПМПК): 1-2 чел. 3 и более	Полугодие	1 2	2
	Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе в соответствии с нормами СанПиН 1-2 чел 3 и более		1 2	
	Сложность работы с детьми разного возраста	Полугодие	5	5

Итого: 9 балла

4. Выплаты воспитателям и медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения - 25%

Эффективность	Посещаемость воспитанниками группы (на		1	2
---------------	----------------------------------------	--	---	---

обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70% свыше 70%	Полугодие	2	
	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий 1% 2% 5-10%	Полугодие	0,5 1 1,5 2	2

Итого: 4 балла

Всего: 13 баллов

Старшая медицинская сестра

4. Выплаты воспитателям и медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения - 25%

Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70% свыше 70%	Полугодие	1	2
			2	
	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе			

	среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	Полугодие	0,5	2
	стабильно низкий		1	
	1%		1,5	
	2%		2	
	5-10%			

Итого: 4 балла

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

Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Полугодие	1	1
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников (в рамках функциональных обязанностей)	Полугодие	1	1
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Полугодие	2	2

Итого: 4 балла

Всего: 8 баллов

Заведующий хозяйством

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

Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Полугодие	2	2
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим	Полугодие	2	2

отчётным периодом).			
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Полугодие	2	2
Оперативность организации работ по устранению технических неполадок при возникновении , аварийных , чрезвычайных ситуаций.	Полугодие	2	2

Всего: 8 баллов

Кастелянша

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

Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Качественное выполнение срочных и неотложных заданий, заявок	Полугодие	3	3
	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Полугодие	2	2
	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)	Полугодие	1	1

Всего: 6 баллов

Машинист по стирке и ремонту спецодежды

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

Основание для установления стимулирующих	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания	Максимальное количество
------------------------------------------	----------	------------------	----------------	-------------------------

выплат			(баллы)	о баллов
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Качественное выполнение срочных и неотложных заданий, заявок	Полугодие	3	3
	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Полугодие	2	2
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальных вложением средств)	Полугодие	1	1

Всего: 6 баллов

Повар

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

Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Полугодие	3,5	3,5
	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённого помещения в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими правилами и нормативами.	Полугодие	3	3

Всего: 6,5 баллов

Кухонный рабочий

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

Основание для установления стимулирующих	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания	Максимальное количество

выплат			(баллы)	о баллов
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Полугодие	3,5	3,5
	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённого помещения в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими правилами и нормативами.	Полугодие	3	3

Всего: 6,5 баллов

Кладовщик

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

Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальных вложением средств)	Полугодие	3	3
	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Полугодие	3,5	3,5

Всего: 6,5 баллов

Делопроизводитель

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

Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
За качество воспитания, за	Взаимодействие со службами ГБОУ, систематическое выполнение срочных и	Полугодие	3	3

создание условий для сохранения здоровья воспитанников	неотложных заданий, заявок			
	Качественное выполнение работы по ведению системы АСУ РСО	Полугодие	4	4
	Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства	Полугодие	3	3

Всего: 10 баллов

Грузчик

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

Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Качественное выполнение срочных и неотложных заданий, заявок		2	2

Всего: 2 балла

Уборщик служебных помещений

Результативность и качество работы (эффективность труда) работников	Качественное выполнение срочных и неотложных заданий, заявок	Полугодие	2	2
	Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте	Полугодие	2	2
	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	Полугодие	1	1
	Рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств	Полугодие	2	2
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	Полугодие	3	3

Всего: 10 баллов

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания

Результативность и качество работы (эффективность труда) работников	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Полугодие	1	1
	Эффективная качественная и своевременная работа по проведению косметического текущего ремонта отдельных конструкций	Полугодие	2	2
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	Полугодие	2	2
Всего:5 баллов				
Сторож				
Результативность и качество работы (эффективность труда) работников	Неукоснительное соблюдение противопожарной безопасности	Полугодие	3	3
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	Полугодие	2	2
	Отсутствие замечаний по выполнению режима охраны в выходные и праздничные дни со стороны администрации	Полугодие	1	1
Всего:6 баллов				
Вахтер				
Результативность и качество работы (эффективность труда) работников	Неукоснительное соблюдение противопожарной безопасности	Полугодие	3	3
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	Полугодие	2	2
	Отсутствие замечаний по выполнению режима охраны в выходные и праздничные дни со стороны администрации	Полугодие	1	1
Всего:6 баллов				
Дворник				
Результативность и качество работы (эффективность труда) работников	Обеспечение надлежащего санитарного состояния и порядка территории школы. Своевременное обеспечение доступа к школе учащихся, педагогов и родителей в зимнее время.	Полугодие	3	3
	Бережное отношение к сохранности уборочного инвентаря	Полугодие	1	1

Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО.	Полугодие	2	2
Всего:6 баллов			

9.1. Надбавки за эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей структурного подразделения ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

30 — 40 баллов - 2 % от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;

41 — 50 баллов - 3 % от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;

51 — 60 баллов - 4 % от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;

61 — 69 баллов - 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;

70 баллов и более - 6 % от стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада;

Расчет стоимости 1 балла осуществляется следующим образом:

Расчет балла 1 часть – $\frac{24\% \text{ часть стимулирующего фонда}}{\text{Общее количество баллов воспитателей и иных педагогических работников}}$

Расчет балла 2 часть – $\frac{13\% \text{ часть стимулирующего фонда}}{\text{Общее количество баллов воспитателей, иных педагогических работников, медицинских работников}}$

Расчет балла 3 часть – $\frac{13\% \text{ часть стимулирующего фонда}}{\text{Общее количество баллов воспитателей, помощников воспитателя и иных педагогических работников.}}$

Расчет балла 4 часть – $\frac{25\% \text{ часть стимулирующего фонда}}{\text{Общее количество баллов воспитателей, медицинских работников, помощников воспитателя}}$

Расчет балла 4 часть – $\frac{25\% \text{ часть стимулирующего фонда}}{\text{Общее количество баллов работников структурного подразделения Учреждения.}}$

Стоимость 1 балла утверждается приказом директором Учреждения.

10. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала и иных работников Учреждения. Доплаты.

10.1. В учреждении могут быть установлены следующие виды доплат:

- руководителю СП, делопроизводителю, заместителю директора за высокое качество работы и техническое обеспечение по предоставлению государственной Е-услуги «Представление дошкольного, школьного образования по основной общеобразовательной программе, а также присмотр и уход» до 10000 руб.

- педагогическим работникам за организацию наставничества, оказание помощи в работе с молодыми специалистами, практикантами до 5000 руб.

- руководителю СП, старшему воспитателю, заместителю директора за техническое обеспечение и ввод информации в автоматизированной информационной системе «Кадры в образовании» до 3000 руб.

- председателю профсоюзного комитета за организацию социально-значимой работы до 5000 руб.

- за работу уполномоченного по охране труда по обеспечению безопасных условий труда до 3000 руб.

- ежемесячная надбавка за выслугу лет согласно приложения №4 Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)»:

при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада

при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада

- за высокое качество заведования пришкольным участком, придворовой территорией, в том числе оформление клумб и озеленение - до 5000 руб.

10.2. Работникам Учреждения может быть выплачена премия, за счёт стимулирующей части в фонде оплаты труда Учреждения, а также за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

В случае экономии фонда оплаты труда по целевым субсидиям, экономия может быть направлена на премирование сотрудников, чья деятельность связана с получением данного вида субсидии. Критерии для премирования из средств экономии целевых субсидий соответствуют данному Положению.

10.3. Основными показателями премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, иных работников Учреждения являются:

- педагогическим работникам за интенсивность использования компьютерной техники – до 3000 руб.

- заместителям директора по УВР за работу по организации результативного участия школы, учащихся в городских, районных, окружных, областных, российских мероприятиях – до 10000 руб.
- педагогам за победу и участие в городских, районных, окружных, областных, российских мероприятиях - до 5000 руб.
- педагогическим работникам за подготовку и участие учащихся, воспитанников в городских, окружных, областных, всероссийских, международных конкурсах, фестивалях, олимпиадах - до 5000 руб.
- руководителям структурных подразделений, и другим работникам Учреждения за высокое качество подготовки структурного подразделения к новому учебному году - до 10000 руб.
- за высокое качество руководства научным обществом учащихся, структурными подразделениями – до 5000 руб.;
- за результативное участие в работе региональных экспериментальных площадок, школьных творческих групп – до 3000 руб.
- за высокое качество участия в организационно-методической работе – до 3000 руб.
- за высокое качество публикаций по обобщению и распространению собственного педагогического опыта в методических изданиях разного уровня – до 5000 руб.
- за высокое качество участия в работе жюри окружной предметной олимпиады, научно-практической конференции, окружных конкурсов до 3000 руб.
- за высокое качество организации школьных туров международных конкурсов до 3000 руб.
- за высокое качество оформительской работы информационных стендов, помещений к культурно-досуговым и культурно-массовым мероприятиям – до 3000 руб.
- за высокое качество проведения спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – до 4000 руб.
- за высокое качество выполнения обязанностей секретаря педагогического совета – до 3000 руб.
- за высокое качество организации свободного доступа к персональным компьютерам – до 5000 руб.
- за высокое качество материалов, представляемых на сайте Учреждения – до 2000 руб.
- учителям-предметникам за каждый балл по предмету ЕГЭ от 80 до 100, полученный учащимися 11 классов на ЕГЭ, за каждую отметку «5», полученную учащимися 9 классов на экзаменах в форме ОГЭ – до 500 руб.
- за работу по новым учебно-методическим комплектам – до 2000 руб.
- ответственному за школьное питание за высокий % охвата учащихся школьным горячим питанием – до 5 000 руб.;

- за высокое качество выполнения обязанностей уполномоченного на решение задач в области ГО и ЧС – до 5000 руб.;
- за высокое качество организации военно-патриотической деятельности - до 3000 руб.;
- за результаты работы Учреждения в целом до 15000 руб. (по итогам учебного года);
- за активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей до 15000 руб.;
- за разработку и реализацию инициативных управленческих решений до 20000 руб.;
- за выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение особо важных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.) до 20000 руб.;
- за конструктивную инициативу, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда до 20000 руб.;
- старшему воспитателю за результативность выполнения «Программы развития» - до 10000 руб.
- педагогическим работникам за разработку авторских методик, образовательных программ до 5000 руб.
- работникам бухгалтерии за внедрение инновационных технологий при проведении бухгалтерского учета, включая автоматизацию и совершенствование документооборота до 10000 руб.
- заведующему хозяйством и заместителю директора по АХЧ за интенсивность и напряженность работы в период устранения аварийных ситуаций до 10000 руб.
- за качественное выполнение обязанностей ответственного за воинский учет до 5000 руб.
- за участие в общественно-значимых мероприятиях Учреждения до 5000 руб.
- за качественное проведение мастер-классов, открытых уроков, мероприятий на уровне Учреждения до 3000 руб.
- за качественную работу на ППЭ во время проведения ЕГЭ и ОГЭ до 5000 руб.
- всем работникам за выполнение особо важной работы для Учреждения до 20000 руб.
- библиотекарю за сохранность библиотечного фонда до 8000 руб.
- педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по ВФСК ГТО до 5000 руб.
- за высокие показатели деятельности по формированию функциональной грамотности: доля обучающихся, достигших 3-4 уровня сформированности по результатам мониторинга свыше 40% - до 2000 руб., 5-6 уровня – свыше 10 % - до 4000 руб.

- работнику на период дистанционной работы установить доплату за использование собственного оборудования (техники) и домашнего интернета в размере до 1000 руб.

10.4. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения, либо отдельным работникам.

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

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

10.7. Порядок премирования директора Учреждения определяется учредителем.

11. Порядок выплаты материальной помощи.

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

11.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей) до 10000,00 руб.

- при рождении (усыновлении, удочерении) ребенка до 10 000,00 руб.

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

11.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором Учреждения.

11.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам Учреждения определяется директором Учреждения и оформляется приказом.

11.6. Порядок выплаты материальной помощи директору Учреждения определяется учредителем.

12. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат: надбавок, премий.

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

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения;

- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);

- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения;

- нарушение сроков предоставления отчетности.

Рассмотрено Советом
родителей Учреждения

Согласовано с
Управляющим советом
Учреждения

«Утверждаю»:
Директор ГБОУ СОШ № 8
г.о. Октябрьск:



Е.В. Шальнова

Протокол № 4
«29» ноября 2021г.

Протокол № 2
«30» ноября 2021г.

Приказ № 498-ОД
«30» ноября 2021г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке распределения выплат из специального фонда
оплаты труда работников**

**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 8 имени Героя
Социалистического труда Б.П.Бещева городского округа
Октябрьск Самарской области**

Принято
Общим собранием работников Учреждения
Протокол № 3 от 30 ноября 2021 года

г. ОКТЯБРЬСК
2021 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение «О порядке распределения выплат из специального фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 8 имени Героя Социалистического труда Б.П.Бещева городского округа Октябрьск Самарской области, в дальнейшем «Положение», разработано на основе:

Трудового кодекса Российской Федерации,

Федеральным Законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об Образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями),

Приказа Гособразования СССР от 20.08.1990 г №579 «О порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы Гособразования СССР» (с изменениями и дополнениями),

Устава ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск,

Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями),

Постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 года N 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета (с изменениями).

1.2. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.4. Положение является локальным нормативным актом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения, регламентирующим порядок и условия установления выплат из специального фонда оплаты труда работников.

1.5. Настоящее Положение согласовывается Управляющим советом ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск, принимается решением общего собрания трудового коллектива и утверждается приказом директора.

1.6. Изменения и дополнения к Положению (новая редакция) принимаются, согласовываются с п.1.5. настоящего Положения.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЕ ВЫПЛАТ И ДОПЛАТ

2.1. Специальный фонд оплаты труда составляет 21,81 % от базовой части фонда оплаты труда при расчете нормативных затрат по реализации основных общеобразовательных программ начального общего образования по очной форме обучения на одного обучающегося, при расчете нормативных затрат по реализации основных общеобразовательных программ основного общего образования по очной форме обучения на одного обучающегося, при расчете нормативных затрат по реализации общеобразовательных программ среднего общего образования по очной форме обучения на одного обучающегося, при расчете нормативных затрат по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ начального общего образования по очной форме обучения на одного обучающегося, при расчете нормативных затрат по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ основного общего образования по очной форме обучения на одного обучающегося, при расчете нормативных затрат по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ среднего общего образования по очной форме обучения на одного обучающегося. Специальный фонд оплаты труда составляет 33,44 % от базовой части фонда оплаты труда при расчете нормативных затрат по реализации основных общеобразовательных программ среднего общего образования обеспечивающих углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение), по очной форме обучения на одного обучающегося. Специальный фонд оплаты труда составляет 6,55 % от базовой части фонда оплаты труда при расчете нормативных затрат по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ основного общего и среднего общего образования на дому на одного обучающегося. Специальный фонд оплаты труда включает следующие виды выплат:

- доплату за заведование и контроль за сохранностью рабочего кабинета, мастерских, спортзала до 1000 рублей в месяц:

- доплату за обеспечение безопасности образовательного процесса во время проведения занятий на уроках физической культуры, технологии в размере до 4000 рублей;
- доплату за руководство школьным методическим объединением в сумме до 1500 рублей в месяц;
- доплату за выполнение работ лаборанта в сумме до 1500 рублей в месяц;
- за наличие звания Отличник образования различных уровней в размере до 1000 рублей;
- доплату за проверку тетрадей и письменных работ в соответствии с перечнем предметов:
 - 1-4 классы – русский язык, математика в размере до 3000 рублей в месяц;
 - русский язык и математика в других уровнях в размере до 5000 рублей в месяц, в зависимости от учебной нагрузки и наполняемости классов;
 - физика, химия, география, информатика, история, иностранный язык в размере до 2000 рублей в месяц, в зависимости от учебной нагрузки и наполняемости классов;
- доплату за проведение консультаций, дополнительные занятия с обучающимися до 5000 рублей в месяц, в зависимости от учебной нагрузки и наполняемости классов;
- доплата за работу в РДША в сумме до 3000 рублей в месяц;
- доплата за организацию работы по размещению и обновлению информации на официальном сайте (ведение школьного сайта) в сумме до 3000 рублей в месяц;
- доплата за ведение документации по ГТО и спортивному клубу в сумме до 1000 рублей в месяц;
- доплата за развитие школьного музееведения в сумме до 2000 рублей;
- доплата за ведение аккаунта ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск в соц.сетях в сумме до 2000 рублей;
- доплата за организацию работы по профилактике правонарушений до 10000 рублей в месяц;
- доплата за организацию работы органов самоуправления (Совет старшеклассников) до 10000 рублей в месяц;
- доплата за работу повышенной юридической, финансовой и материальной ответственности до 15 000 рублей в месяц;

- доплата за осуществление контроля по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях школы до 8 000 рублей в месяц;
- доплата за ответственность за организацию школьного питания до 5 000 рублей в месяц;
- доплата за работу по ведению картотеки по воинскому учету работников до 10 000 рублей в месяц;
- доплата большой объем убираемых помещений, площадей, выполняемых работ до 3 000 рублей в месяц;
- доплата за ответственность за пожарную безопасность до 5000 рублей в месяц;
- доплата за ответственность за обеспечение антитеррористической защищенности образовательной организации в размере 30% от должностного оклада;
- доплата контроль и сохранность имущества в сумме до 10 000 рублей в месяц;
- доплата за уборку туалетных комнат в размере 10% от должностного оклада в месяц;
- доплата за увеличение объема работы в сумме до 15 000 рублей в месяц;
- доплата за выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника в сумме до 15 000 рублей;
- доплата за совмещение профессий (должностей) в сумме до 13 000 рублей в месяц;
- доплата до оклада заместителям директора по УВР и главному бухгалтеру, рассчитанному в соответствии с ППСО № 60 от 01.06.2006г., в сумме до 20 000 рублей в месяц;
- педагогическим работникам за работу с родителями в сумме до 1 000 рублей в месяц;
- за коррекционно-развивающую работу с учащимися до 10 000 рублей в месяц;
- за психологическое сопровождение учащихся: одаренные дети, «группа риска», находящиеся под опекой, инвалиды, находящиеся в СЖО (сложных жизненных обстоятельствах) в сумме до 10 000 рублей,
- выплаты, определяемые повышающим коэффициентом, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия),

проведение профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

- коэффициент 2 – если класс делится на группы;
- коэффициент 1 – если класс не делится на группы;
- выплаты, определяемые повышающим коэффициентом, учитывающим квалификационную категорию работников, устанавливаются в следующих размерах:
 - коэффициент 1,2 – для педагогического работника, имеющего высшую категорию;
 - коэффициент 1,1 – для педагогического работника, имеющего первую категорию;
- выплаты, определяемые повышающим коэффициентом за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:
 - коэффициент 1,2 – за ученую степень доктора наук;
 - коэффициент 1,1 – кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливаются по одному основанию по выбору работника;
- выплаты, определяемые коэффициентом, повышающим расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается в следующих размерах:
 - коэффициент 1 – для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;
 - коэффициент 1,3 – для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

- доплаты педагогическим работникам при проведении курсов предпрофильной подготовки, профильного обучения, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса в сумме до 3 000,00 руб.;
- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, устанавливаются сторожам в размере 35 % за работу в ночное время;
- пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.
- доплата до МРОТ

Все виды доплат устанавливаются приказом директора ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск.

Согласовано с
Управляющим советом
Учреждения

Протокол № 2
«30» декабря 2021г.

«Утверждаю»:

Директор
ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск:

Е.В. Шальнова

Е.В. Шальнова
Приказ № 498-ОД
«30» ноября 2021г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке надбавках и доплатах водителю школьного автобуса и сопровождающего государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 8 имени Героя Социалистического труда Б.П.Бещева городского округа Октябрьск Самарской области

Принято
Общим собранием работников Учреждения
Протокол № 3 от 30 ноября 2021 года

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в целях упорядочения оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 8 имени Героя Социалистического труда Б.П. Бещева городского округа Октябрьск Самарской области.

1.2. Положение разработано на основании «Методики расчёта объёма средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов», утверждённой постановлением Правительства Самарской области № 267 от 24.12.2007г.

1.3. Настоящее положение согласовывается с Советом родителей, Управляющим советом Учреждения и утверждается директором школы.

2. Установление надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера.

2.1. Утверждение Положения о премировании производится администрацией по согласованию с Советом родителей, Управляющим советом Учреждения.

2.2. За работу в выходные и праздничные дни оплата производится в размере двойной часовой или дневной ставки (ст. 153 ТК РФ).

2.3. В зависимости от стажа работы водителем автобуса устанавливаются надбавки из специальной части ФОТ водителя школьного автобуса и сопровождающего:

- стаж 3-5 лет - до 100%;
- стаж 5 – 10 лет – до 125%;
- стаж свыше 10 лет – до 150%

2.4. В зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день, устанавливаются надбавки из специальной части ФОТ водителя школьного автобуса и сопровождающего:

- менее 40 км – до 100%;
- 41 -70 км – до 125%;
- свыше 70 км – до 150%.


2.5. Устанавливается премия, выполняющему обязанности сопровождающего учащихся при регулярных школьных перевозках, а также водителю школьного автобуса:

- за сохранность жизни и здоровья детей - до 10 000 рублей;
- за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей – 5000 рублей.
- за безаварийную работу (отсутствие нарушений ПДД) до 5 000 рублей;
- за сохранность и работоспособность вверенного имущества до 5000 рублей;

2.6. Все виды надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом директора ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск

Согласовано:

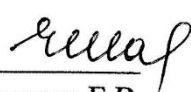
Председатель профсоюзного
комитета ГБОУ СОШ № 8
г.о. Октябрьск


Лекарева Т.Н.

30 ноября 2021 г.

Утверждаю:

Директор ГБОУ СОШ № 8
г.о. Октябрьск


Шальнова Е.В.

Приказ № 498-ОД от 30 ноября 2021 г.



Принято
на Общем собрании
работников Учреждения
Протокол № 3
от «30» ноября 2021 г.

Положение

о порядке обеспечения работников спецодеждой

1 Общие положения.

Настоящее положение разработано в соответствии с Приказом № 290н от 01.06.2009г. ОБ УТВЕРЖДЕНИИ МЕЖОТРАСЛЕВЫХ ПРАВИЛ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВЬЮ И ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010 N 28н, Приказов Минтруда РФ от 20.02.2014 N 103н, от 12.01.2015 N 2н), Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 15.05.2013 N 26 утверждены СанПиН 2.4.1.3049-13 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций" (далее - СанПиН 2.4.1.3049-13), постановлением Минтруда РФ от 29.12.97г. № 68 (с изменениями).

В соответствии статьей 221 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с нормами, утвержденными в порядке, определенном Правительством Российской Федерации.

Приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями охраны труда производится за счет средств работодателя (ст. 8, 14, 17 Федерального закона «Об основах охраны труда в РФ»).

Нормы обеспечения работников СП ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск спецодеждой, чистящими и моющими средствами и другими средствами защиты на год (школа).

Типовые нормы выдачи спецодежды и других средств индивидуальной защиты работников определены Приложением к Приказу № 290н от 01.06.2009г. ОБ УТВЕРЖДЕНИИ МЕЖОТРАСЛЕВЫХ ПРАВИЛ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВЬЮ И ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010 N 28н, Приказов Минтруда РФ от 20.02.2014 N 103н, от 12.01.2015 N 2н), постановлением Минтруда РФ от 29.12.97г. № 68 (с изменениями).

№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	2	3	4
1	Лаборант, техник (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях.	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1,5 г. Дежурный Дежурный До износа
2	Лаборант, техник (учитель) занятые в лабораториях (кабинетах) физики	Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	Дежурный Дежурный Дежурный Дежурный
3	Библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.
4	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар
5	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

6	Рабочий по обслуживанию зданий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До Износа</p>
7	Дворник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пар</p>
8	Водитель	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>12 пар</p> <p>дежурные</p>
9	Слесарь-сантехник	<p>Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой или костюм для защиты от воды из синтетической ткани с пленочным покрытием</p>	<p>1 шт.</p>

Нормы обеспечения работников СП ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск спецодеждой, чистящими и моющими средствами и другими средствами на год («Детский сад № 4» и «Детский сад № 8»)

Типовые нормы выдачи спецодежды и других средств индивидуальной защиты работников определены Приказом № 290н от 01.06.2009г. ОБ УТВЕРЖДЕНИИ МЕЖОТРАСЛЕВЫХ ПРАВИЛ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДой, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВЬЮ И ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010 N 28н, Приказов Минтруда РФ от 20.02.2014 N 103н, от 12.01.2015 N 2н), Постановлением Главного государственного санитарного

врача РФ от 15.05.2013 N 26 утверждены СанПиН 2.4.1.3049-13 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций" (далее - СанПиН 2.4.1.3049-13), постановлением Минтруда РФ от 29.12.97г. № 68 (с изменениями).

<i>№ п/п</i>	<i>Должность</i>	<i>Вид спецодежды и средств индивидуальной защиты</i>	<i>Норма выдачи</i>
1	Повар	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>До износа</p>
2	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p> <p>Дежурный 6 пар</p> <p>Дежурные</p>
3	Воспитатель	Халат х/б светлых тонов	1 шт.
4	Помощник воспитателя	<p>Халат х/б светлых тонов для раздачи</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Колпак или косынка для раздачи пищи</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Халат для уборки санузла</p> <p>Халат цветной для уборки в группе</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>До износа</p> <p>6 пар</p> <p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p>

4	Кладовщик	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пар</p>
5	Старшая медицинская сестра	<p>Халат белый</p> <p>Шапочка х/б</p> <p>Перчатки резиновые</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>2 пары</p>
6	Уборщик служебных помещений	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p>
7	Дворник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p>
8	Кухонный рабочий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p> <p>До износа</p> <p>6 пар</p> <p>2 шт.</p>

9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p>

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета ГБОУ СОШ № 8:

Лекарева Т.Н.
Лекарева Т.Н.

06.12.2021 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБОУ СОШ № 8

г.о.Октябрьск:

Шальнова Е.В.
Шальнова Е.В.

06.12.2021 г.

Соглашение по охране труда

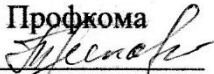
Администрация и комитет профкома ГБОУ СОШ № 8 г.о.Октябрьск заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2022 года руководство Учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№	Содержание мероприятий	Кол-во	Срок	Ответственные	Ожидаемая соц. эффективность			
					Кол-во раб. кот. улучшены условия		Кол-во раб. кот. высвоб. от физ. труда	
					всего	женщ	всего	женщ
1	Контроль за состоянием системы тепло и водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей.		май-август	Завхоз	97	85		
2	Ремонт мебели		по мере необходимости	Завхоз	97	85		
3	Контроль за состоянием работы по охране труда, за соблюдением Т.Б., П.Б. на рабочем месте		постоянно	Уполномоченный по охране труда	97	85		
Медико-профилактические и санитарно-гигиенические мероприятия.								
1	Проведение периодических мед осмотров работников ГБОУ СОШ № 8 г.о.Октябрьск	46	Ежегодно	Директор – Шальнова Е.В. Председатель профкома Лекарева Т.Н.	97	85		

Согласовано с
Управляющим советом
Учреждения


Протокол № 1
«30» июня 2020г.

Согласовано:
Председатель
Профкома


Лекарева Т.Н.

«30» июня 2020г.

«Утверждаю»:
Директор ГБОУ СОШ № 8 г.о.
Октябрьск:


Е.В. Шальнова
Приказ № 223-ОД
«30» июня 2020г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях назначения компенсационных выплат
работникам структурных подразделений, реализующих
общеобразовательные программы дошкольного образования**

ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск

Принято
Общим собранием трудового коллектива
Протокол № 3 от 30. 06. 2020 года

г. ОКТЯБРЬСК
2020 год

1. Общие положения.

1.1. Положение о порядке и условиях назначения компенсационных выплат работникам структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск, в дальнейшем Положение, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об Образовании в Российской Федерации», Уставом ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск, постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждением Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», «Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда», утвержденным приказом Гособразования СССР от 03.01.1991г., письмом Минобразования РФ от 22 января 1998г. № 20-58-07ин/20-4 «Об учителях-логопедах и педагогах-психологах учреждений образования».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия назначения компенсационных выплат работникам структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск.

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

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

1.5. Настоящее Положение согласовывается Управляющим советом ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск, с первичной профсоюзной организацией ГБОУ СОШ № 8 г.о.Октябрьск, принимается решением общего собрания трудового коллектива и утверждается приказом директора.

1.6. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад работникам без учета доплат и надбавок в процентах или фиксированной суммой из фонда оплаты труда. Размер компенсационных выплат зависит от объёма выполненных работ, с учётом трудового вклада и фактически отработанного времени. Основанием для начисления компенсационных выплат является приказ директора.

1.7. Изменения и дополнения к Положению (новая редакция) принимаются, согласовываются в соответствии с п.1.5. настоящего Положения.

2. Виды компенсационных выплат.

2.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

В ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск устанавливаются следующие виды компенсационных доплат работникам структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования:

- сторожам в размере 35 % за работу в ночное время, в двойном размере от часовой ставки должностного оклада за работу в праздничные дни, сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере на основании графиков смены по итогам календарного года, в соответствии с нормативными локальными актами ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск;
- помощнику воспитателя, уборщику служебных помещений за уборку туалетных комнат в размере 10% от должностного оклада в месяц;
- повару за работу у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки в размере 10% от должностного оклада;
- учителю-логопеду за работу с детьми, имеющими статус «обучающийся с ограниченными возможностями здоровья» 20% от должностного оклада;
- учителю-дефектологу за работу с детьми, имеющими статус «обучающийся с ограниченными возможностями здоровья» 20% от должностного оклада;
- педагогу-психологу за работу с детьми, имеющими статус «обучающийся с ограниченными возможностями здоровья» 20% от должностного оклада;
- доплату за руководство дошкольным методическим объединением в сумме до 1500 рублей в месяц;
- за наличие звания Отличник образования различных уровней в размере до 1000 рублей;
- доплата за работу повышенной юридической, финансовой и материальной ответственности до 12500 рублей в месяц;
- дворнику, помощнику воспитателя, уборщику служебных помещений - доплата за большой объем убираемых помещений, площадей, выполняемых работ до 5000 рублей в месяц;
- доплата за ответственность за пожарную безопасность до 5000 рублей в месяц;
- доплата за обеспечение антитеррористической защищенности образовательной организации до 10000 руб. в месяц;
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы в сумме до 15 000 рублей в месяц;
- доплата за выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника в сумме до 15 000 рублей;
- доплата за совмещение профессий (должностей) в сумме до 15 000 рублей в месяц;
- педагогическим работникам за работу с родителями в сумме до 3 000 рублей в месяц;
- за коррекционно-развивающую работу с воспитанниками до 10 000 рублей в месяц;
- за психологическое сопровождение учащихся в сумме до 10 000 рублей;
- пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.
- доплата до МРОТ.

Согласовано с
профсоюзом ГБОУ СОШ
№ 8 г.о. Октябрьск

Т.Н. Лекарева

«30» июня 2020г.



«Утверждаю»:

Директор ГБОУ СОШ № 8

г.о. Октябрьск:

Е.В. Шальнова

Приказ № 224-ОД

«30» июня 2020г.

Положение о порядке индексации заработной платы в ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о порядке индексации заработной платы (далее — Положение) в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 8 имени Героя Социалистического труда Б.П.Бещева городского округа Октябрьск Самарской области (далее — Учреждение) разработано в соответствии со ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Индексация заработной платы (далее — индексация и зарплата) обеспечивает повышение уровня реального содержания зарплаты работников данного работодателя.

1.3. Индексация проводится не реже 1 раз в 5 лет.

1.4. Причинами индексации являются:

1.4.1. Изменение установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

1.4.2. Изменение установленной законодательством величины прожиточного минимума на душу населения для трудоспособного населения по субъекту Российской Федерации, в котором находится Учреждение.

1.4.4. Причины, согласованные работниками и Учреждением в коллективном договоре.

1.4.5. В иных случаях, установленных действующим законодательством. В случае одновременного действия нескольких причин индексирование проводится только по одной из них с показателем наибольшего (или наименьшего) изменения (или по средней величине изменения таких причин).

1.5. Размер индексации устанавливается локальным нормативным актом не ниже или не выше величины, обусловленной причиной индексации (п. 1.4 Положения).

1.6. Индексация является изменением условий оплаты труда, производится Учреждением с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее, чем за два месяца.

1.7. Размер индекса вступает в силу и применяется для расчета зарплаты с момента, указанного в локальном нормативном акте, но не позже 10 дней с момента утверждения работодателем.

1.8. Индексации подлежит оклад работника.

1.8.1. Зарплаты, производные от оклада, индексируются в установленном порядке их начисления.

1.8.2. Зарплаты, начисляемые вне зависимости от оклада, индексируются от их исходного размера, действовавшего на момент индексации.

1.8.3. Премии, надбавки, доплаты, компенсации индексации не подлежат одновременно с зарплатой.

1.9. Задержка индексации приравнивается к задержке заработной платы.

1.10. Индексация не проводится в периоды после начала процедуры реорганизации или ликвидации работодателя.

1.11. Представителями работников в целях настоящего Положения являются первичная профсоюзная организация.

2. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ИНДЕКСАЦИИ

2.1. Руководитель 1 раз в 5 лет до 15 января год, следующего после окончания периода с отсутствием индексации определяют наличие или отсутствие причин для индексации и при наличии причин, указанных в п. 1.4 Положения, представляют работодателю обоснованные предложения с расчетом величины индексации.

2.2. Работодатель с учетом своего финансового и экономического состояния в течение 5 рабочих дней рассматривает поступившие от отдела кадров предложения и со своим мотивированным заключением о возможности или невозможности индексации выносит проект локального нормативного акта об индексации или о временном отклонении индексации на обсуждение первичной профсоюзной организации.

2.3. Представители работников в течение 10 рабочих дней рассматривают представленный им проект локального нормативного акта об индексации или о временном отклонении индексации и с учетом мнения работников составляют свое обоснованное суждение с последующей его передачей работодателю.

2.4. Работодатель с учетом обоснованного суждения представителей работников утверждает локальный нормативный акт об индексации или о временном отклонении индексации.

2.5. Утвержденный локальный нормативный акт об индексации или о временном отклонении индексации является одним из оснований для начисления зарплаты, премий, надбавок, доплат, компенсаций.

3. ПРОЧИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Лица, участвующие в реализации настоящего Положения, несут персональную ответственность за его невыполнение или нарушение.

3.2. Изменения, дополнения вносятся в настоящее Положение в порядке, установленном локальными нормативными актами по делопроизводству.

В данном документе сшито, пронумеровано и скреплено печатью
116 (то есть шестидесяти) лист *16*

Директор ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск

Е.В. Шальнова
Пресседаватель Профкома

Т.Н. Лекарева
«16» декабря 2021 г

