

государственное бюджетное  
общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 8  
имени Героя Социалистического труда  
Б.П.Бещева городского округа Октябрьск  
Е.В.Шальнова  
«02» декабря 2024 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.В.Акулова  
«02» декабря 2024 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024-2027 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 00272024  
от 19 12 2024 г.

консультант Н.А. Мишина  
(должность, Ф.И.О.)

Мишина

Принят  
на Общем собрании  
работников Учреждения  
Протокол № 3  
от « 26 » 11 2024 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 г.о.Октябрьск 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 1 декабря 2024 года и действует в течение трех лет со дня его вступления в силу (по 30.11.2027 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 три года (ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ Об образовании в Российской Федерации).

- 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 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 выполнения 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 - 40 часов;

- ведущий бухгалтер – 40 часов;

-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 продлевается 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, - 3 дня 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 - 4 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. 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 %.

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

7.16. 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 12% тарифной оклада.

7.17. 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).

7.18. 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.

7.19. 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 содействует организации текущего ремонта 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 14<sup>0</sup>С, 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.

## **8.2. 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 26.11 2024г.



«УТВЕРЖДАЮ»:  
Директор ГБОУ СОШ № 8 г.о.Октябрьск  
*Е.В.Шальнова*  
Е.В.Шальнова  
Приказ от 26.11.2024 г. № 534-ОД

## ПРАВИЛА

### внутреннего трудового распорядка

## Оглавление

1. Общие положения .....	2
2. Порядок приема и увольнения работников .....	2
3. Основные права, обязанности и ответственность администрации Учреждения	7
4. Права, обязанности и ответственность работников .....	8
5. Режим работы и время отдыха .....	12
6. Оплата труда.....	15
7. Меры поощрения и взыскания .....	16
8. Ответственность работников Учреждения .....	17

### 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. К занятию педагогической деятельностью в государственных и муниципальных образовательных организациях не допускаются иностранные агенты.

2.2.8. 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.

Согласно ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой

родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. (Ч. 2 ст. 179 (в ред. [ФЗ](#) от 07.10.2022 N 376-ФЗ) [распространяется](#) на правоотношения, возникшие с 21.09.2022г.)

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. Согласно ст 264.1 ТК РФ расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

2.3.11. 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.

4.1.15. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и [нерабочие праздничные дни](#) беременных женщин. Как оформить отказ от командировки.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. (ст. 259 ТК РФ). Гарантии, предусмотренные [частью второй](#) настоящей статьи, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (указанные отношения применяются к правоотношениям с 21.09.2022 г.)

4.1.16. Согласно ст 351.7. ТК РФ в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных

на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя. Работодатель обязуется:

- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);

- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);

- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта.

В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п. 4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на

Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному [пунктом 13.1 части первой статьи 81](#) настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

4.1.17 Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

1) для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников
- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;
- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);

2) для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;
- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время
- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан и др.

**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, четверг и пятницу устанавливается с 8.00 до 17.00. 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 07-30 часов до 19-00 часов. Длительность пребывания детей в Учреждении устанавливается с 08-00 часов до 19-00 часов в режиме полного дня.

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».

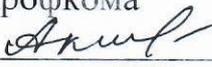
8.3. Педагогические работники несут ответственность за жизнь и здоровье учащихся с момента начала перемены и до окончания урока.

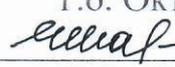
Правила приняты с учетом мнения профсоюзной организации ГБОУ СОШ № 8 г.о.Октябрьск  
(Протокол от 26.11.2024г. №3)

Согласовано с  
Управляющим советом  
Учреждения

Согласовано:  
Председатель  
Профкома

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

  
Акулова Т.В.

  
Е.В. Шальнова

Протокол № 2  
«05» 09 2024г.

«05» 09 2024г.

Приказ № 450 - Од  
«06» сентября 2024г



**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 № 2 от 05.09 2024 года

г.о. Октябрьск  
2024 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 от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника"

постановлением правительства Самарской области от 30 октября 2013 года N 582 О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 N 265)

постановлением правительства Самарской области № 617 от 23.08.2024 г. «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,

постановлением Правительства Самарской области № 664 от 09.09.2024г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»

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),

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» (с изменениями и дополнениями),

Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од "Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области,2

подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области",

**ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ от 2 мая 2024 г. N 282-од ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О ВИДАХ, ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ОСНОВНЫЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ**

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. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

1.7 Размер стимулирующих выплат, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается приказом директора Учреждения.

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

1.9. 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.

1.10. Критерии эффективности труда руководителя структурным подразделением устанавливаются на основе критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утвержденных приказом министерства образования 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.

1.11. Размер стимулирующих выплат работника определяется путем умножения стоимости одного балла на сумму баллов, набранных работником. Стоимость одного балла определяется по формуле:

по ДОУ: сумма стимулирующего фонда определенной категории работников делится на максимальное количество баллов, которое могут набрать работники данной категории.

По школе:

Пед.работники: сумма стимулирующего фонда, оставшаяся после распределения в тарификации стимулирующих выплат, делится на максимальное количество баллов, которое могут набрать работники данной категории.

Работники АХП: сумма стимулирующего фонда определенной категории работников делится на максимальное количество баллов, которое могут набрать работники данной категории.

Стоимость одного балла рассчитывается главным бухгалтером Учреждения. Стоимость балла может изменяться в течение учебного года по мере изменения норматива. Стоимость одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда и размер стимулирующих выплат по результатам работы работников школы, структурных подразделений утверждается приказом директора Учреждения.

1.12. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

1. Базового фонда оплаты труда, который включает в себя:

Оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;

Оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);

Объём средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

Выплаты пед.работникам, реализующим образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

Объём средств, направляемый на доплаты пед.работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведения курсов<sup>4</sup>

предпрофильной подготовки, элективных курсов, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;

Выплату должностных окладов (окладов) педагогическим работникам, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

Доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;

2. Специального фонда оплаты труда работников, который включает:

Доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ);

Виды, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

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, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;

Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Размеры и условия назначения выплат и доплат специального фонда оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

3. Стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения не более 3 % от стимулирующего фонда.

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями локальными нормативными актами.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

2.1. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (ДОУ) состоит из:

1. Базового фонда оплаты труда, который включает в себя:

Выплату должностных окладов (окладов) педагогическим работникам, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

Доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;

Выплаты компенсационного характера. К ним относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

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

доплата за выполнение работ различной квалификации;

надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией;

доплата педагогическим работникам за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист".

К иным обязательным выплатам относится надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

2. Стимулирующий фонд оплаты труда.

К стимулирующим выплатам относятся:

Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических

работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области; выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы;

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое);

ежемесячные надбавки за выслугу лет.

Должностные оклады (оклады) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области.

Работникам дошкольных образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

Оплата труда руководителя дошкольного образовательного учреждения производится в порядке, определенном настоящим Положением. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю дошкольного образовательного учреждения устанавливаются руководителем образовательной организации.

1.13. 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:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования<sup>7</sup>

Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования 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 (эффективности труда).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт общеобразовательного учреждения, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет пед.работникам школы устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей "Педагогические работники" и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники физической культуры и спорта", "Работники сельского хозяйства", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Медицинские и фармацевтические работники", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Работники печатных

средств массовой информации", "Руководители, специалисты и служащие", "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:

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

при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет согласно п. 4.1.1 ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ, А ТАКЖЕ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРОГРАММЫ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ утвержденного Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10 сентября 2008 года устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Врачи и провизоры", "Средний медицинский и фармацевтический персонал", а также "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня в следующих размерах:

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

при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

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

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанным в настоящем пункте, суммируется.

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

2.3 Месячная заработная плата работника общеобразовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.4 В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

### **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 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (с изменениями и дополнениями) и утвержденной МЕТОДИКИ РАСЧЕТА НОРМАТИВНЫХ ЗАТРАТ НА ОКАЗАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ УСЛУГИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РАСЧЕТЕ НА ОДНОГО ВОСПИТАННИКА ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ОБЛАСТНОГО БЮДЖЕТА И БАЗОВОГО НОРМАТИВА ЗАТРАТ НА ОКАЗАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ УСЛУГИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РАСЧЕТЕ НА ОДНОГО ВОСПИТАННИКА и:

Порядка расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и порядка расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в размере 28,3 % от фонда оплаты труда работников структурного подразделения,

порядка расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника в размере 23,2 % 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. 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 за результативность и качество с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области подведомственных министерству образования и науки Самарской области, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое), направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% 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, утверждаемым министерством образования и науки Самарской области.

Руководителю структурным подразделением предусмотрены следующие выплаты:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;

- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- 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 учебный в год в соответствии с критериями оценки деятельности. Стимулирующие выплаты (надбавки) педагогическим работникам структурных подразделений устанавливаются по итогам (результатам) работы за календарный год, 1 раз в год в соответствии с критериями оценки деятельности. Стимулирующие выплаты (надбавки)<sup>12</sup>

медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам Учреждения устанавливаются за календарный 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 текущего года.

6.3. Руководитель структурного подразделения сдает 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 сдает лист оценивания 1 раз в год: до 17 декабря 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 текущего года.

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

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

7.4. Директор Учреждения по согласованию с управляющим советом издает приказ до 1 января 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
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>			
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету (-ам)	0,5	Год
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету (-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	0,5	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	0,5	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%-0,5 более 75%-1	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%-0,5	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%-1,5	Год
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам)	75%-1 более 75%-1,5	Год
1.8.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100%-0,5	Год
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 – 1,5 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%-1 балл	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% -0,5 100% - 1	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	Год
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	Год
1.14.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	1	Год
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	2	Год
1.16.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	муниципальный уровень-0,5; окружной-1; региональный – 1,5	Год
1.17.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	0,5	Год
Итого по п. 1		16	
<b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>			

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 – 0,5; региональный – 1	Год
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-0,5; окружной -1; региональный – 1,5	Год
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% - 0,5, 86 % и более-1	Год
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-0,5; окружной- 1; региональный -1,5	Год
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	0,5	Год
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	0,5	Год
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 уровне и выше декомпозированного учителю показателя	20%-40%-0,5; 41%-60%-1; более 60%-1,5	Год

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%-0,5; 41%-60%-1; более 60%-1,5	Год
Итого по п. 2		9	
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>			
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%-1	Год
3.2.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	0,5	Год
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	да – 0,5	Год
Итого по п. 3		2	
<b>4. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>			
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-0,5; окружной уровень -1; региональный уровень – 1,5	Год
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-1; региональный -1,5	Год

4.3.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	окружной уровень-1; региональный -1,5	Год
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	1	Год
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-0,5; более 3 курсов-1	Год
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	0,5	Год
Итого по п. 4		7	
<b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>			
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% -0,5; более 90%-1	Год
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	0,5	Год
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	0,5	Год
Итого по п. 5		3	
Итого баллов		37	

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
<b>Позитивные результаты образовательной деятельности</b>	1.Положительная динамика качества обучения в выпускных классах на уровне начального общего образования (в сравнении с годом, предшествующим отчётному) (1 балл)	Год	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)	Год	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)	Год	1 2	2
	4.Доля выпускников, результат ЕГЭ по русскому языку которых 80 баллов и выше от общего числа выпускников  - выше средних значений по ..	Год	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)	Год	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)	Год	1	1
	7.Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): - выше средних значений по «образовательному округу» (1 балл)	Год	1	1
<b>Эффективность воспитательной работы</b>	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)	Год	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)	Год	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)	Год	0 -1	0

	11.Организация деятельности школьных средств массовой информации: - наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц (0,5 балла)	Год	0,5	0,5
	12.Результаты участия обучающихся в социальных проектах: - победы в муниципальных или областных конкурсах (1 балл) - победы на Всероссийских или	Год	1 2	2
	13.Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 2 раз в месяц (1 балл)	Год	1	1
<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>	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)	Год	2 0 -1	2
	15. Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: реализация не менее 10 предпрофильных курсов (0,5 балла)	Год	0,5	0,5
<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	16.Наличие действующей программы развития (срок действия не менее 3-х лет), утвержденной органом самоуправления образовательной организации (2 балла)	Год	2	2
	17. Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений – 1 балл)	Год	1	1

	18.Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения:  - на муниципальном уровне (0,5 балла)  - на уровне округа и области (1 балл)  - на федеральном уровне (2 балла)	Год	0,5  1  2	2
<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>	19.Наличие в образовательном учреждении программы, пропагандирующей здоровый образ жизни (1 балл)	Год	1	1
	20. Охват учащихся горячим питанием более 80% и более (2 балла)	Год	2	2
	21.Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса (2 балла)	Год	2	2
<b>Эффективность использования развития ресурсного обеспечения</b>	22.Наличие не менее чем у 55% педагогических работников первой или высшей квалификационных категорий (2 балла)	Год	2	2
	23.Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов:  - 40% и более (1 балл)	Год	1	1

	<p>24.Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие на уровне образовательного округа (0,5 балла)</li> <li>- наличие победителей и призеров на уровне образовательного округа (1 балл)</li> <li>- участие на областном уровне (2 балла)</li> <li>- наличие победителей и призеров на областном уровне (3 балла)</li> </ul>	Год	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>	3
<b>ВСЕГО:</b>			35	35
<b>Работники бухгалтерии</b>				
<p><b>Результативность и качество работы (эффективность труда) работников</b></p>	<p>1. Отсутствие фактов нарушений финансово-хозяйственной деятельности</p>	Год	<p>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</p>	5
	<p>2. Отсутствие замечаний по составлению бухгалтерской отчетности и представления ее в установленные сроки в соответствующие инстанции.</p>	Год	<p>При отсутствии замечаний - оценка 5; имеются однократные незначительные нарушения – оценка 2,5; имеются существенные нарушения – оценка 0</p>	5

	3. Качественное ведение учета поступающих денежных средств, товарно-материальных ценностей и основных средств.	Год	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 5; имеются однократные несущественные отступления или нарушения – оценка 4; нарушения несущественны, но повторяются в течение периода – оценка 2,5; имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	5
	4. Эффективное использование современных технологий в работе	Год	Показатель выполняется полностью, – оценка 5; показатель не исполняется – оценка 0	5
ВСЕГО:			20	20
<b>Библиотекарь</b>				
<b>Позитивные результаты деятельности библиотекаря</b>	1. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных	Год	5	5
	2. Сохранение и пополнение библиотечного фонда	Год	5	5
	3. Оформление тематических выставок	Год	5	5
	4. Качественное ведение документации	Год	5	5
	5. Эффективное применение информационных технологий в работе библиотекаря	Год	5	5
ВСЕГО			25	25
<b>Заведующий хозяйством</b>				

<b>Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>	1. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Год	2	2
	2. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	Год	2	2
	3. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Год	2	2
	4. Разъездной характер работы	Год	2	2
<b>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>	5. Создание здоровьесберегающего образовательного пространства	Год	2	2
	6. Обеспечение требований охраны труда. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности	Год	3	3
<b>ВСЕГО:</b>			13	13
<b>Делопроизводитель</b>				
<b>Качественное ведение школьного документооборота</b>	1. Своевременная подготовка отчетов, документации	Год	1	1
	2. Эффективная и качественная работа по ведению делопроизводства по обучающимся и сотрудникам	Год	3	3
	3. Эффективная и своевременная работа с входящей и исходящей документацией	Год	3	3
	4. Выполнение особо срочных заданий	Год	2	2
	5. Разъездной характер работы	Год	2	2
<b>ВСЕГО:</b>			11	11
<b>Уборщик служебных помещений</b>				

<b>Результативность и качество работы (эффективность труда) работников</b>	1. Качественное выполнение срочных и неотложных заданий, заявок	Год	2	2
	2. Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте	Год	2	2
	3. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	Год	1	1
	4. Рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств	Год	2	2
	5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	Год	3	3
<b>ВСЕГО:</b>			<b>10</b>	<b>10</b>
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</b>				
<b>Результативность и качество работы (эффективность труда) работников</b>	1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Год	1	1
	2. Эффективная качественная и своевременная работа по проведению косметического текущего ремонта отдельных конструкций	Год	2	2
	3. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	Год	2	2
<b>ВСЕГО:</b>			<b>5</b>	<b>5</b>
<b>Дворник</b>				

<b>Результативность и качество работы (эффективность труда) работников</b>	1. Обеспечение надлежащего санитарного состояния и порядка территории школы. Своевременное обеспечение доступа к школе учащихся, педагогов и родителей в зимнее время.	Год	3	3
	2. Бережное отношение к сохранности уборочного инвентаря	Год	1	1
	3. Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО.	Год	2	2
<b>ВСЕГО:</b>			<b>6</b>	<b>6</b>
<b>Гардеробщик</b>				
<b>Результативность и качество работы (эффективность труда) работников</b>	1. Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте. Неукоснительное соблюдение противопожарной безопасности	Год	3	3
	2. Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	Год	2	2
	3. Отсутствие замечаний по выполнению режима охраны в рабочие дни со стороны администрации	Год	1	1
<b>ВСЕГО:</b>			<b>6</b>	<b>6</b>
<b>Сторож</b>				
<b>Результативность и качество работы (эффективность труда) работников</b>	1. Неукоснительное соблюдение противопожарной безопасности	Год	3	3
	2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	Год	2	2

	3.Отсутствие замечаний по выполнению режима охраны в выходные и праздничные дни со стороны администрации	Год	1	1
<b>ВСЕГО:</b>			<b>6</b>	<b>6</b>
<b>Слесарь-сантехник</b>				
<b>Результативность и качество работы (эффективность труда) работников</b>	1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Год	1	1
	2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	Год	2	2
<b>ВСЕГО:</b>			<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Специалист по закупкам</b>				
Основание для установления стимулирующих выплат	<b>КРИТЕРИИ</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Вид оценивания (баллы)</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	1. Отсутствие замечаний по составлению отчетности и представлению ее в установленные сроки в соответствующие инстанции.	Год	При отсутствии замечаний - оценка 5; имеются однократные несущественные нарушения – оценка 2,5; имеются существенные нарушения – оценка 0	5
	2. Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе	Год	При отсутствии жалоб - оценка 5; имеются однократные несущественные нарушения – оценка 2,5; имеются существенные нарушения – оценка 0	5
	3. Заключение контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных нужд	Год	Показатель выполняется полностью, – оценка 5; показатель не исполняется – оценка 0	5
	4. Эффективное использование современных технологий в работе	Год	Показатель выполняется полностью, – оценка 5; показатель не исполняется – оценка 0	5
<b>Итого: 20 баллов</b>				

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	Год
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	Год

1.3.	<p>Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся:</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);</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>	0,5-2,5	Год
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>	Год
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>	Год

1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	1	Год
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	Год
1.8	Выявление детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией	1	Год
1.9	Информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения	1	Год
<b>2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>			
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	Год
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	Год
<b>3. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>			
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	окружной уровень-1; региональный-2	Год
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	окружной уровень-1; региональный-2	Год
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	Год
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	Год

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	Год
	Итого	25	

**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
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>			
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	Год
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100%-1	Год
1.3.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	1	Год
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	Год

<b>2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>			
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	школьный уровень: 10%-15%-1; окружной – 2	Год
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 до 5% - 0,5 10-15% - 1, свыше 15% - 1,5; окружной уровень свыше 10% - 1,5; региональный уровень – 2	Год
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)	До 5% - 0,5 5%-10%-1; свыше 10%-2	Год
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	Год
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%-1	Год
<b>3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>			

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;	
<b>4.Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>			
4.1.	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)	школьный уровень-0,5; окружной-1; региональный-1,5	Год
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-0,5; окружной-1;	Год
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	2	Год
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-1; региональный-2	Год
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-1,5	Год
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1	Год
<b>5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>			

5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	до 50%-1; свыше 50%-1,5	Год
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	0,5	Год
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1	Год
	Итого	27	

**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
<b>ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ</b>				
1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). – <b>54%</b>				
<b>Старший воспитатель</b>				
Эффективность использования современных технологий в образовательном	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период	Год	2	2

процессе и деятельности учреждения	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) на уровне «образовательного округа» на областном уровне всероссийский уровень	12 месяцев с даты участия	0,3 0,5 1	1
	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) на муниципальном уровне на уровне «образовательного округа» на областном уровне	12 месяцев с даты получения результата	1 2 3	3
	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня): на муниципальном уровне на уровне «образовательного округа» на областном уровне	12 месяцев с даты включения в состав экспертных комиссий	1 2 3	3
	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	Год	3	3

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	Год	2	2
Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня) на уровне «образовательного округа» на областном уровне на всероссийском и международном уровнях	Год	0,5 1 2	2
Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня) на уровне «образовательного округа» на областном уровне на всероссийском и международном уровнях	Год	0,5 1 2	2
Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня) на уровне «образовательного округа» (баллы могут суммироваться) на уровне «образовательного округа» на областном уровне на всероссийском и международном уровнях	12 месяцев с даты получения результата	1 2 3	3

	Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня) на уровне «образовательного округа» на областном уровне на всероссийском и международном уровнях	12 месяцев с даты получения гранта	0,3 0,5 1	1
	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Год	3	3

**Итого: 25 балл**

**3. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) - 13%**

Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Год	1	1
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Год	1	1
	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Год	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% 3% и выше	Год	0,5 1 1,5 2	2

**Итого: 5 баллов**

**Всего: 30 баллов**

**Воспитатель**

Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). – <b>54%</b>				
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	<p>Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:</p> <p>частично соответствует;</p> <p>соответствует;</p> <p>соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход</p>	Год	0,5 1 2	2
	<p>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)</p> <p>на уровне «образовательного округа»</p> <p>на областном уровне</p>	12 месяцев с даты разработки продукта	0,5 1	1
	<p>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)</p> <p>на уровне «образовательного округа»</p> <p>на областном уровне</p> <p>на всероссийском уровне</p>	12 месяцев с даты получения результата	0,5 1 1,5	1,5

<p>Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:</p> <p>на первом (отборочном) этапе;</p> <p>во втором (очном) этапе;</p> <p>победа во втором (очном) этапе</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>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>Год</p>	<p>0,5</p> <p>1,5</p>	<p>1,5</p>
<p>Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)</p>	<p>Год</p>	<p>1</p>	<p>1</p>

<p>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 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>Год</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>Год</p>	<p>1</p> <p>1,5</p> <p>2,5</p>	<p>2,5</p>

Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Год	1,5	1,5
Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Год	1	1
Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса	Год	1	1

**Итого: 22 балла**

**3. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) - 13%**

За сложность контингента воспитанников, а также превышения плановой наполняемости	<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, наблюдается положительная динамика развития детей</p>	Год	1 2	2
	<p>Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)</p> <p>до 70%</p> <p>свыше 70%</p>	Год	0,5 1	1
	Сложность работы с детьми разного возраста	Год	1	1

Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Год	2	2
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Год	1	1
	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Год	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% 3% и выше	Год	0,5 1 1,5 2	2

Итого: 10 баллов

Всего: 32 балла

### Музыкальный руководитель

1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). – **54%**

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	Год	0,2  0,5  1	1
	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 уровне области	Год	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	12 месяцев с даты включения в состав экспертных комиссий	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	Год	1	1

<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>Год</p>	<p>1</p> <p>1,5</p>	<p>1,5</p>
<p>Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)</p>	<p>Год</p>	<p>1</p>	<p>1</p>
<p>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного</p> <p>на уровне ОО, муниципалитета</p> <p>на уровне области</p> <p>на всероссийском и международном уровнях</p>	<p>Год</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>Год</p>	<p>0,3</p> <p>0,5</p> <p>1</p>	<p>1</p>
<p>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p>	<p>Год</p>	<p>1</p>	<p>1</p>

<p>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)</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>0,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p>	<p>1,5</p>
<p>Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:</p> <p>на первом (отборочном) этапе;</p> <p>во втором (очном) этапе;</p> <p>победа во втором (очном) этапе</p>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p>	<p>1,5</p>

Итого: 19,5 балл

**3. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) - 13%**

<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, наблюдается положительная динамика развития детей</p>	<p>Год</p>	<p>0,5</p> <p>1</p>	<p>1</p>
	<p>Сложность работы с детьми разного возраста</p>	<p>Год</p>	<p>1</p>	<p>1</p>

	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)  до 70%  свыше 70%	Год	1  2	2
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса	Год	0,5	0,5
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Год	0,5	0,5
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Год	0,5	0,5
	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Год	0,5	0,5

Итого: 6 баллов

**Всего: 25,5 баллов**

### Инструктор физической культуры

1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). – **54%**

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	Год	0,2  0,5  1	1

<p>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)</p> <p>на уровне «образовательного округа»</p> <p>на уровне области</p> <p>на всероссийском и международном уровнях</p>	<p>12 месяцев с даты разработки продукта</p>	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p>	<p>1,5</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>Год</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>Год</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>Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)</p>	<p>Год</p>	<p>1</p>	<p>1</p>

<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>Год</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>Год</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	Год	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 ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ))	Календарный год	1	2
5%-10%		1,5	
11%-19%		2	
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	2
1%		1,5	
2%		2	
3% и выше			
Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:	12 месяцев с даты получения результата	0,5	1,5
на первом (отборочном) этапе;		1	
во втором (очном) этапе;		1,5	
победа во втором (очном) этапе			

Итого: 21 балл

**3. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) - 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 динамика развития детей	Год	0,5  1	1
	Сложность работы с детьми разного возраста	Год	1	1
	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70%  свыше 70%	Год	1  2	2
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса	Год	0,5	0,5
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Год	0,5	0,5
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Год	0,5	0,5
	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Год	0,5	0,5
<b>Итого: 6 баллов</b>				
<b>Всего: 27 баллов</b>				
<b>Учитель-логопед</b>				
1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). – <b>54%</b>				

Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	<p>Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-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>	Год	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p>	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>	Год	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p>	1,5

<p>Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования):</p> <p>10%-19% от числа обучающихся</p> <p>20%-29% от числа обучающихся</p> <p>30 % и более от числа обучающихся</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>Год</p>	<p>0,2</p> <p>0,3</p> <p>0,5</p>	<p>0,5</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>Год</p>	<p>0,2</p> <p>0,5</p> <p>0,8</p> <p>1</p>	<p>1</p>

Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	Год	0,2	1
55%-60%		0,5	
61%-75%		0,8	
76%-85%		1	
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)	Год	0,2	1
55%-60%		0,5	
61%-75%		0,8	
76%-85%		1	
свыше 85%			
Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Год	1	1
Да		0	
Нет			
Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Год	0,5	0,5
Да		0	
Нет			

<p>Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (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>Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p>	<p>Год</p>	<p>1</p>	<p>1</p>
<p>Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)</p> <p>уровень ОО</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный 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>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)</p> <p>уровень ОО, муниципалитета</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный 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>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</p> <p>уровень ОО, муниципалитета</p> <p>на уровне образовательного округа</p> <p>региональный уровень</p> <p>всероссийский и международный</p>	<p>12 месяцев с даты участия</p>	<p>0,3</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 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>12 месяцев с даты получения участия</p>	<p>1</p> <p>1,3</p> <p>1,5</p>	<p>1,5</p>

Итого: 18 баллов

**3. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) - 13%**

<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, наблюдается положительная динамика развития детей</p>	<p>Год</p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p>2</p>
--	--	------------	-------------------	----------

Итого:2 балла

Всего: 20 балла

**Учитель-дефектолог**

1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). – **54%**

Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
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): 20%-39% от числа обучающихся 40%-59% от числа обучающихся 60% и более от числа обучающихся по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»	Год	0,5 1 1,5	1,5
	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) окружной уровень региональный уровень всероссийский уровень	12 месяцев с даты получения результата	1 1,5 2	2
	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55%-60% 61%-75% 76%-85% свыше 85%	Год	0,2 0,5 0,8 1	1

Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	Год	0,2 0,5 0,8 1	1
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)	Год	0,2 0,5 0,8 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	Год	1 0	1
Да			
Нет			
Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчётный период:	Год		
ЦОР и ЭОР для обучающихся		2	2
ЦОР и ЭОР для родителей			
ЦОР и ЭОР для педагогов			
Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Год	0,5 0	0,5
Да			
Нет			

<p>Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (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>Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p>	<p>Год</p>	<p>1</p>	<p>1</p>
<p>Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)</p> <p>уровень ОО</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный 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>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)</p> <p>уровень ОО, муниципалитета</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный 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>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</p> <p>уровень ОО, муниципалитета</p> <p>на уровне образовательного округа</p> <p>региональный уровень</p> <p>всероссийский и международный</p>	<p>12 месяцев с даты участия</p>	<p>0,3</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 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>12 месяцев с даты получения участия</p>	<p>1</p> <p>1,3</p> <p>1,5</p>	<p>1,5</p>

	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание;		0,5	2
	создание и реализация;		1	
	создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа;		1,5	
	создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона		2	

Итого:20 баллов

**Всего: 20 баллов**

### Педагог-психолог

1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). – **54%**

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			

<p>Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p>	<p>12 месяцев с даты участия</p>	<p>0,3</p> <p>0,5</p>	<p>0,5</p>
<p>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)</p>	<p>Год</p>	<p>1,5</p>	<p>1,5</p>
<p>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</p> <p>Да</p> <p>Нет</p>	<p>Год</p>	<p>2</p>	<p>2</p>
<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>региональный уровень</p> <p>всероссийский уровень</p>	<p>12 месяцев с даты участия</p>	<p>1</p> <p>1,3</p> <p>1,5</p>	<p>1,5</p>
<p>Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания:</p> <p>учебно-методические материалы;</p> <p>методические рекомендации;</p> <p>методическое пособие</p>	<p>12 месяцев с даты внедрения</p>	<p>1,5</p>	<p>1,5</p>

Итого: 12 баллов

**3. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) - 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	Год	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	Год	0 0,5	0,5

<p>Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся:</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);</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>	<p>Год</p>	<p>1 1,5 2</p>	<p>2</p>
--	------------	------------------------	----------

	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся  51%-60%  61%-75%  76%-85%  свыше 85%	Год	0,5  1  1,5  2	2
	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)  окружной уровень  региональный уровень  всероссийский уровень	12 месяцев с даты внедрения	0,5  0,7  1	1
	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)  окружной уровень  региональный уровень  всероссийский уровень	12 месяцев с даты внедрения	0,5  0,7  1	1
<b>Итого: 8 баллов</b>				
<b>Всего: 20 баллов</b>				
<b>Педагог дополнительного образования</b>				
1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). – <b>54%</b>				
Основание для установления стимулирующих выплат	<b>КРИТЕРИИ</b>	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов

<p>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</p>	<p>Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период</p> <p>70%-74%;</p> <p>75%-79%;</p> <p>80% и более</p>	<p>Год</p>	<p>0,5</p> <p>0,7</p> <p>1</p>	<p>1</p>
	<p>Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период</p> <p>100%</p>	<p>Год</p>	<p>1</p>	<p>1</p>
	<p>Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом 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>Год</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</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 дополнительного образования и их родителей (законных представителей)</p> <p>70%-79%;</p> <p>80% и более</p>	<p>Год</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 образования (в зависимости от уровня)</p> <p>на уровне «образовательного округа, муниципалитета</p> <p>региональный уровень</p> <p>всероссийский уровень</p> <p>до 5%</p> <p>5-10 %</p> <p>свыше 10 %</p>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,5</p> <p>0,7</p> <p>1</p>	<p>1</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; муниципалитета, 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>до 5%;</p> <p>5-10%</p> <p>свыше 10%</p>	<p>12 месяцев с даты деятельности объединения</p>	<p>0,5</p> <p>0,7</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)</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)</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</p> <p>сайт ОО</p> <p>сайт Навигатор</p> <p>социальные сети, средства массовой информации</p>	<p>Год</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)</p> <p>ОО</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p>	12 месяцев с даты участия	0,5 0,7 1	1
<p>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;</p> <p>муниципальный уровень, уровень ОО</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p> <p>на постоянной основе в течение календарного года</p>	12 месяцев с даты получения результата	0,3 0,5 0,7 1	1
<p>Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период</p>	Полугодие	1	1
<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, 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>	12 месяцев с даты получения результата	0,5 0,7 1	1

	<p>Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня)</p> <p>муниципальный уровень, уровень ОО</p> <p>окружной уровень</p> <p>региональный уровень</p>	Год	0,5 0,7 1	1
	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО</p> <p>до 50%</p> <p>свыше 50%</p>	Год	0,5 1	1
Итого:18 баллов				
<b>3. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) - 13%</b>				
<p>За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников</p>	<p>Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса</p>	Полугодие	1	1
	<p>Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений</p>	Полугодие	1	1
Итого:2 балла				
<b>Всего: 20 баллов</b>				
<b>АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ</b>				
<b>Руководитель структурного подразделения</b>				
<b>2. Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы– 20%</b>				

Основание для установления стимулирующих выплат <sup>7</sup>	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
Обеспечение качества дошкольного образования	<p>Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.):</p> <p>взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений- 1 балл;</p> <p>наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла</p> <p>(баллы могут суммироваться)</p>	Календарный год	1 2	3
	<p>Доля родителей воспитанников структурного подразделения, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги:</p> <p>75%-79% от общего числа родителей - 2 балла;</p> <p>80%-89% - 3 балла;</p> <p>90% и более - 5 баллов</p>	Календарный год	2 3 5	5
	<p>Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации в возрасте от 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников данной возрастной категории:</p> <p>30% - 40% воспитанников занимаются по программам дополнительного образования - 2 балла;</p> <p>41% - 50% воспитанников занимаются по программам дополнительного образования - 3 балла;</p> <p>51% и более воспитанников занимаются по программам дополнительного образования - 5 баллов</p>	Календарный год	2 3 5	5

	<p>Основная образовательная программа соответствует Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования и Федеральной образовательной программе дошкольного образования (на основе экспертного заключения окружного/регионального учебно-методического объединения) на уровне: средний уровень - 3 балла; высокий уровень - 5 баллов</p>	<p>Календарный год</p>	<p>3 5</p>	<p>5</p>
Итого: 18 балл				
<p>Эффективность организации воспитательной работы</p>	<p>Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации в возрасте от 5 до 8 лет, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников в общей численности воспитанников данной возрастной категории: 10% - 1 балл  10% - 15% - 2 балла  16% - 24% - 3 балла  более 24% - 5 баллов</p>	<p>Календарный год</p>	<p>1 2 3 5</p>	<p>5</p>
	<p>Результаты участия воспитанников в федеральных и региональных конкурсах, фестивалях, учрежденных министерством образования и науки Самарской области ("Космофест", "Икаренок", "Мой наставник" (номинация "Лучший наставник обучающийся") и др.):  участие в окружном этапе – 1 балл; победа в окружном этапе/участие на региональном уровне – 1,5 балла; победа на региональном уровне – 1,5 балла. Баллы могут суммироваться</p>	<p>Календарный год</p>	<p>1 1,5 1,5</p>	<p>4</p>

	<p>Участие воспитанников в движении "Будущие профессионалы 5+": участие на первом (отборочном) этапе - 1 балл; участие во втором (очном) этапе - 2 балла; победа во втором (очном) этапе - 3 балла</p> <p><b>Екатерина Павловна, этот пункт перенесён из предыдущего раздела Обеспечение качества дошкольного образования, но тогда в этом разделе Итого 12 баллов</b></p>	Календарный год	1 2 3	3
Итого: 12 баллов				
Обеспечение формирования ЗОЖ и безопасности у воспитанников	<p>Доля воспитанников структурного подразделения, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников:</p> <p>15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла</p>	Календарный год	1 2 5	5
	<p>Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации в возрасте от 6 лет и старше - участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году от общей численности воспитанников данной возрастной категории: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов.</p> <p>По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (<a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a>)</p>	Календарный год	2 3 5	5

	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации, успешно выполнивших нормы ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников: 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 структурного подразделения образовательной организации во время образовательного процесса - 3 балла	Календарный год	3	3
Итого: 18 баллов				
Эффективность управленческой деятельности	Результаты деятельности структурного подразделения образовательной организации в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, стажировочной, проектной) площадки признаны эффективными (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 структурном подразделении образовательной организации по причине болезни (по итогам отчетного года): 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

<p>Представление опыта деятельности структурного подразделения образовательной организации по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий, в т.ч. через работу регионального методиста (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)</p>	<p>Календарный год</p>	<p>1 2 3</p>	<p>6</p>
<p>Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников в структурном подразделении образовательной организации, выполнение которых находится исключительно в компетенции руководителя образовательной организации: отсутствие со стороны Управления Роспотребнадзора по Самарской области - 1 балл; отсутствие со стороны ГУ МЧС России по Самарской области - 1 балл</p>	<p>Календарный год</p>	<p>2</p>	<p>2</p>
<p>Отсутствие обоснованных жалоб (обращения, по которым проводились проверки и факты подтвердились), поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, в органы исполнительной власти, надзорные органы и др. ведомства: 2 балла</p>	<p>Календарный год</p>	<p>2</p>	<p>2</p>
<p>Организация в структурном подразделении образовательной организации дуального обучения в период профессионального обучения студентов: 1-3 студента -1 балл;  4 и более студентов - 2 балла</p>	<p>Календарный год</p>	<p>1 2</p>	<p>2</p>
<p>Эффективная реализация программы просветительской деятельности для родителей воспитанников при охвате не менее 80% родителей: 80% родителей - 1 балл 81 - 100% родителей - 2 балла</p>	<p>Календарный год</p>	<p>1 2</p>	<p>2</p>

Итого: 28 баллов

Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Наличие у педагогического коллектива структурного подразделения образовательной организации достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий, учрежденных министерством образования и науки Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации ("Воспитатель года", "Детский сад года", "Наставник в системе образования Самарской области", "Учитель родного языка" (номинация для воспитателей ДОО) и др.), отбора лучших практик образования и воспитания дошкольников: на уровне образовательного округа - 2 балла  на региональном уровне - 3 балла;  на федеральном уровне - 5 баллов  При наличии подтверждающих документов	Календарный год	2  3  5	5
	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) структурного подразделения образовательной организации квалификационных категорий (первая и высшая):  50% - 3 балла  более 50% - 5 баллов	Календарный год	3  5	5
	Доля педагогических работников структурного подразделения образовательной организации в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников структурного подразделения образовательной организации: 10 -19 %- 1 балл;  20 - 29 % - 3 балла;  30 % и более - 5 баллов	Календарный год	1  3  5	5

	Участие 100% молодых педагогов структурного подразделения образовательной организации в региональной программе развития наставничества (на основании данных АИС "Кадры в образовании. Самарская область") - 2 балла; участие педагогов структурного подразделения образовательной организации во внешнем наставничестве - 2 балла; использование вариативных моделей наставничества (наставник-куратор, тьютор, ментор и т.д. для опытных педагогов) - 2 балла. Баллы могут суммироваться	Календарный год	6	6
	Доля педагогических работников структурного подразделения, прошедших обучение по программам повышения квалификации за 3 последних года в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами, составляет 95% - 100% - 3 балла	Календарный год	3	3

Итого: 24 балла

**Всего: 100 баллов**

Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы при достижении следующих значений эффективности (качества) работы:

30 - 40,5 балла - 0,25%;

41 - 50,5 балла - 0,5%;

51 - 60,5 балла - 1%;

61 - 69,5 балла - 1,5%;

70 баллов и более - 2% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурных подразделений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования

**Ведущий бухгалтер, бухгалтер**

**2. Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20%**

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	Год	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.	Год	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	Год	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

Эффективное использование современных технологий в работе	По итогам полугодия	Показатель выполняется полностью, – оценка 5; показатель не выполняется – оценка 0	5
---	---------------------	--	---

**Итого: 20 баллов**

### Контрактный управляющий

## 2. Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20%

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.	Год	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	Год	При отсутствии жалоб - оценка 5; имеются однократные незначительные нарушения – оценка 2,5; имеются существенные нарушения – оценка 0	5
	Заключение контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных нужд	Год	Показатель выполняется полностью, – оценка 5; показатель не выполняется – оценка 0	5

Эффективное использование современных технологий в работе	Год	Показатель выполняется полностью, – оценка 5; показатель не выполняется – оценка 0	5
---	-----	--	---

**Итого: 20 баллов**

### Помощник воспитателя

### 3. Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) - 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	Год	1 2	2
	Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе в соответствии с нормами СанПиН 1-2 чел 3 и более	Год	1 2	2
	Сложность работы с детьми разного возраста	Год	5	5

**Итого: 9 баллов**

### 2. Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20%

Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70% свыше 70%	Год	1 2	2
--	--	-----	--------	---

процесса	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период	Год	0,5	2
	установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)		1	
	стабильно низкий		1,5	
	1%		2	
	2%			
	5-10%			

Итого: 4 балла

**Всего: 13 баллов**

### Старшая медицинская сестра

## 2. Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы– 20%

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%	Год	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)  стабильно низкий  1%  2%  3% и выше	Год	0,5  1  1,5  2	2
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Год	1	1
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников (в рамках функциональных обязанностей)	Год	1	1
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Год	2	2

**Всего: 8 баллов**

**Заведующий хозяйством**

**2. Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы– 20%**

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	Год	2	2
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом).	Год	2	2

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

**Всего: 8 баллов**

### Кастелянша

## 2. Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы– 20%

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	Год	3	3
	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Год	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)	Год	1	1

**Всего: 6 баллов**

### Машинист по стирке и ремонту спецодежды

## 2. Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы– 20%

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	Год	3	3
	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Год	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)	Год	1	1

**Всего: 6 баллов**

### Повар

#### **2. Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы– 20%**

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	Год	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.	Год	3	3

**Всего: 6,5 баллов**

### Кухонный рабочий

<b>2. Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы– 20%</b>				
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	Год	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.	Год	3	3
<b>Всего: 6,5 баллов</b>				
<b>Кладовщик</b>				
<b>2. Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы– 20%</b>				
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 капитальным вложением средств)	Год	3	3
	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Год	3,5	3,5
<b>Всего: 6,5 баллов</b>				
<b>Делопроизводитель</b>				

**2. Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы– 20%**

Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Взаимодействие со службами ГБОУ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий, заявок	Год	3	3
	Качественное выполнение работы по ведению системы АСУ РСО	Год	4	4
	Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства	Год	3	3

**Всего: 10 баллов**

**2. Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы– 20%**

**Грузчик**

Основание для установления стимулирующих выплат	КРИТЕРИИ	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)	Максимальное количество баллов
<b>Результативность и качество работы (эффективность труда) работников</b>	Качественное выполнение срочных и неотложных заданий, заявок	Год	2	2

**Всего: 2 балла**

**Уборщик служебных помещений**

<b>Результативность и качество работы (эффективность труда) работников</b>	Качественное выполнение срочных и неотложных заданий, заявок	Год	2	2
	Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте	Год	2	2
	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	Год	1	1
	Рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств	Год	2	2

	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	Полугодие	3	3
<b>Всего: 10 баллов</b>				
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</b>				
<b>Результативность и качество работы (эффективность труда) работников</b>	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Год	1	1
	Эффективная качественная и своевременная работа по проведению косметического текущего ремонта отдельных конструкций	Год	2	2
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	Год	2	2
<b>Всего: 5 баллов</b>				
<b>Сторож</b>				
<b>Результативность и качество работы (эффективность труда) работников</b>	Неукоснительное соблюдение противопожарной безопасности	Год	3	3
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	Год	2	2
	Отсутствие замечаний по выполнению режима охраны в выходные и праздничные дни со стороны администрации	Год	1	1
<b>Всего: 6 баллов</b>				
<b>Вахтер</b>				
<b>Результативность и качество работы (эффективность труда) работников</b>	Неукоснительное соблюдение противопожарной безопасности	Год	3	3
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	Год	2	2
	Отсутствие замечаний по выполнению режима охраны в рабочие дни со стороны администрации	Год	1	1
<b>Всего: 6 баллов</b>				
<b>Дворник</b>				
<b>Результативность и качество работы (эффективность труда) работников</b>	Обеспечение надлежащего санитарного состояния и порядка территории школы. Своевременное обеспечение доступа к школе учащихся, педагогов и родителей в зимнее время.	Год	3	3

Бережное отношение к сохранности уборочного инвентаря	Год	1	1
Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО.	Год	2	2
Всего: 6 баллов			

## **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 15 000 руб.
- руководителю СП, старшему воспитателю, заместителю директора за техническое обеспечение и ввод информации в автоматизированной информационной системе «Кадры в образовании» до 5 000 руб.
- за работу уполномоченного по охране труда по обеспечению безопасных условий труда до 3 000 руб.
- за высокое качество заведования пришкольным участком, придворовой территорией, в том числе оформление клумб и озеленение - до 5 000 руб.
- доплата до МРОТ
- выплаты, определяемые повышающим коэффициентом, учитывающим квалификационную категорию работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливаются в следующих размерах:
  - коэффициент 1,2 – для педагогического работника, имеющего высшую категорию;
  - коэффициент 1,1 – для педагогического работника, имеющего первую категорию.

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.

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

- педагогическим работникам за интенсивность использования компьютерной техники – до 5 000 руб.
- заместителям директора по УВР за работу по организации результативного

участия школы, учащихся в городских, районных, окружных, областных, российских мероприятиях – до 10 000 руб.

- педагогам за победу и участие в городских, районных, окружных, областных, российских мероприятиях - до 5 000 руб.

- педагогическим работникам за подготовку и участие учащихся, воспитанников в городских, окружных, областных, всероссийских, международных конкурсах, фестивалях, олимпиадах - до 5 000 руб.

- руководителям структурных подразделений и другим работникам Учреждения за высокое качество подготовки структурного подразделения к новому учебному году - до 15 000 руб.

- за высокое качество руководства научным обществом учащихся, структурными подразделениями – до 5 000 руб.;

- за результативное участие в работе региональных экспериментальных площадок, школьных творческих групп – до 5 000 руб.

- за высокое качество участия в организационно-методической работе – до 3 000 руб.

- за высокое качество публикаций по обобщению и распространению собственного педагогического опыта в методических изданиях разного уровня – до 5 000 руб.

- за высокое качество участия в работе жюри окружной предметной олимпиады, научно-практической конференции, окружных конкурсов до 3 000 руб.

- за высокое качество организации школьных туров международных конкурсов до 3 000 руб.

- за высокое качество оформительской работы информационных стендов, помещений к культурно-досуговым и культурно-массовым мероприятиям – до 3 000 руб.

- за высокое качество проведения спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – до 5 000 руб.

- за высокое качество выполнения обязанностей секретаря педагогического совета – до 3000 руб.

- за высокое качество организации свободного доступа к персональным компьютерам – до 5 000 руб.

- за высокое качество материалов, представляемых на сайте Учреждения – до 3 000 руб.

- учителям-предметникам за каждого ученика, получившего по предмету ЕГЭ от 80 до 100 баллов, 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 2 000 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 5 000 руб.;

- за высокое качество организации военно-патриотической деятельности - до 3 000 руб.;
- за результаты работы Учреждения в целом до 25 000 руб. (по итогам месяца, квартала, года);
- за активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей до 20 000 руб.;
- за разработку и реализацию инициативных управленческих решений до 25 000 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 25 000 руб.;
- за конструктивную инициативу, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда до 25 000 руб.;
- старшему воспитателю за результативность выполнения «Программы развития» - до 20 000 руб.
- педагогическим работникам за разработку авторских методик, образовательных программ до 5 000 руб.
- работникам бухгалтерии за внедрение инновационных технологий при проведении бухгалтерского учета, включая автоматизацию и совершенствование документооборота до 15 000 руб.
- заведующему хозяйством и заместителю директора по АХЧ за интенсивность и напряженность работы в период устранения аварийных ситуаций до 10 000 руб.
- за участие в общественно-значимых мероприятиях Учреждения до 10 000 руб.
- за качественное проведение мастер-классов, открытых уроков, мероприятий на уровне Учреждения до 5 000 руб.
- за качественную работу на ППЭ во время проведения ЕГЭ и ОГЭ до 10 000 руб.
- всем работникам за выполнение особо важной работы для Учреждения до 20 000 руб.
- педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по ВФСК ГТО до 5 000 руб.
- за высокие показатели деятельности по формированию функциональной грамотности: доля обучающихся, достигших 3-4 уровня сформированности по результатам мониторинга свыше 40% - до 2 000 руб., 5-6 уровня – свыше 10 % - до 4 000 руб.
- работнику на период дистанционной работы установить доплату за использование собственного оборудования (техники) и домашнего интернета в размере до 1 000 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 10 000,00 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. Октябрьск:

*Е.В. Шальнова*

Е.В. Шальнова

Приказ № 450 - ОД  
«06» сентября 2024г

Протокол № 4  
«05» 09 20   г.

Протокол № 2  
«05» 09 20   г.



## 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 трудового коллектива  
Протокол № 2 от 05. 09 2024 года

г. ОКТЯБРЬСК  
2024 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,

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

постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника"

постановлением правительства Самарской области от 30 октября 2013 года N 582 О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 N 265)

постановлением правительства Самарской области № 617 от 23.08.2024 г. «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,

постановлением Правительства Самарской области № 664 от 09.09.2024г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»

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),

Уставом ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск.

1.2. Положение реализует принципы, заложенные в 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. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (школы) состоит из:

1. Базового фонда оплаты труда, который включает в себя:

Оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;

Оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);

Объём средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

Выплаты пед.работникам, реализующим образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

Объём средств, направляемый на доплаты пед.работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведения курсов предпрофильной подготовки, элективных курсов, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;

Выплату должностных окладов (окладов) педагогическим работникам, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

Доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;

2. Специального фонда оплаты труда работников, который включает:

Доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в

образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ);

Виды, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

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, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;

Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Размеры и условия назначения выплат и доплат специального фонда оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

3. Стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения не более 3 % от стимулирующего фонда.

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями локальными нормативными актами.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

2.2. 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 33,14 % 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.

### **3. ВИДЫ ВЫПЛАТ**

3.1. Специальный фонд оплаты труда включает следующие виды выплат:

- доплату за заведование и контроль за сохранностью рабочего кабинета, мастерских, спортзала до 1 000 рублей в месяц;
- доплату за обеспечение безопасности образовательного процесса во время проведения занятий на уроках физической культуры, технологии в размере до 6 000 рублей;
- доплату за руководство школьным методическим объединением в сумме до 3 000 рублей в месяц;
- доплату за выполнение работ лаборанта в сумме до 3 000 рублей в месяц;
- за наличие звания Отличник образования различных уровней в размере до 3 000 рублей;
- доплату за проверку тетрадей и письменных работ в соответствии с перечнем предметов:
  - 1-4 классы – русский язык, математика в размере до 6 000 рублей в месяц;
  - русский язык и математика в других уровнях в размере до 8 000 рублей в месяц, в зависимости от учебной нагрузки и наполняемости классов;
  - физика, химия, география, информатика, история, иностранный язык в размере до 5 000 рублей в месяц, в зависимости от учебной нагрузки и наполняемости классов;

- доплату за проведение консультаций, дополнительные занятия с обучающимися до 8 000 рублей в месяц, в зависимости от учебной нагрузки и наполняемости классов;
- доплата за работу в РДША в сумме до 5 000 рублей в месяц;
- доплата за организацию работы по размещению и обновлению информации на официальном сайте (ведение школьного сайта) в сумме до 3 000 рублей в месяц;
- доплата за ведение документации по ГТО и спортивному клубу в сумме до 5 000 рублей в месяц;
- доплата за развитие школьного музееведения в сумме до 3000 рублей;
- доплата за ведение аккаунта ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск в соц.сетях в сумме до 3000 рублей;
- доплата за организацию работы по профилактике правонарушений до 10 000 рублей в месяц;
- доплата за организацию работы органов самоуправления (Совет старшеклассников) до 10 000 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 15 000 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 15 000 рублей в месяц;
- доплата большой объем убираемых помещений, площадей, выполняемых работ до 3 000 рублей в месяц;
- доплата за ответственность за пожарную безопасность до 5 000 рублей в месяц;
- 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 20 000 рублей в месяц;
- доплата за выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника в сумме до 20 000 рублей;
- доплата за совмещение профессий (должностей) в сумме до 20 000 рублей в месяц;
- педагогическим работникам за работу с родителями в сумме до 5 000 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 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 профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса осуществляются с применением коэффициента, рассчитываемого как частное от деления

общего количества учащихся в классе к обучающимся по профильному направлению и устанавливается приказом руководителя образовательной организации;

- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, устанавливаются сторожам в размере 35 % за работу в ночное время;
- пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

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

Согласовано с  
Управляющим советом  
Учреждения

Протокол № 3  
«26» 11. 2024 г.



«Утверждаю»:  
Директор  
ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск:  
Е.В. Шальнова  
Е.В. Шальнова  
Приказ № 534 - Од  
«26» ноября 2024г

## 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 26.11.2024 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 20 000 рублей;
- за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей – 10 000 рублей.
- за безаварийную работу (отсутствие нарушений ПДД) до 10 000 рублей;
- за сохранность и работоспособность вверенного имущества до 10 000 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

*Акулова Т.В.*

Акулова Т.В.

**Принято**

на Общем собрании  
работников Учреждения

Протокол № 2

от 05.09.2024

**Утверждаю:**

Директор ГБОУ СОШ № 8  
г.о. Октябрьск

*Е.В. Шальнова*

Шальнова Е.В.

Приказ № 450 – ОД

«06» сентября 2024г



## Положение

### о порядке обеспечения работников спецодеждой

#### 1 Общие положения.

Настоящее положение разработано в соответствии с ПРИКАЗ от 29 октября 2021 года N 766н МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 8 октября 2020 года N 1631 Об отмене нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю при осуществлении федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора. 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).**

**Срок эксплуатации СИЗ 2 года.**

№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	2	3	4
1	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар 12 пар
2	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
3	Рабочий по обслуживанию зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
4	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
5	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 12 пар дежурные
6	Слесарь-сантехник	Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой или костюм для защиты от воды из синтетической ткани с пленочным покрытием	1 шт.

**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»)**  
Срок эксплуатации СИЗ 2 года

<i>№ п/п</i>	<i>Должность</i>	<i>Вид спецодежды и средств индивидуальной защиты</i>	<i>Норма выдачи</i>
1	Повар	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. 2 шт.
2	Кухонный рабочий	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 комплект 2 шт.
3	Помощник воспитателя	Халат х/б светлых тонов для раздачи Фартук из полимерных материалов с нагрудником Колпак или косынка для раздачи пищи	1 шт. 1 шт. 1 шт.
4	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
5	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
6	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар 12 пар
7	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профсоюзного  
комитета ГБОУ СОШ № 8:

*Акулова Т.В.*  
Акулова Т.В.  
*02.12.* .2024г.



**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор ГБОУ СОШ № 8  
г.о.Октябрьск:

*Шальнова Е.В.*  
Шальнова Е.В.  
*02.12.* .2024 г.

**Соглашение по охране труда**

Администрация и комитет профкома ГБОУ СОШ № 8 г.о.Октябрьск заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2025 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	90	79		
2	Ремонт мебели		по мере необходимости	Завхоз	90	79		
3	Контроль за состоянием работы по охране труда, за соблюдением Т.Б.,П.Б. на рабочем месте		постоянно	Уполномоченный по охране труда	90	79		
<b>Медико-профилактические и санитарно-гигиенические мероприятия.</b>								
1	Проведение периодических мед осмотров работников ГБОУ СОШ № 8 г.о.Октябрьск	40	Ежегодно	Директор – Шальнова Е.В. Председатель профкома Акулова Т.В.	90	79		

Согласовано с  
Управляющим советом  
Учреждения

Согласовано:  
Председатель  
Профкома

Акулова Т.В.

«05» 09 2024г.

«Утверждаю»:

Директор ГБОУ СОШ № 8  
г.о. Октябрьск:

Е.В. Шальнова

Приказ № 450- ОД  
«06» сентября 2024г

Протокол № 2  
«05» 09 2024г.

## 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 № 2 от 05.09. 2024 года

г. ОКТЯБРЬСК  
2024 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.

1.8. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (ДОУ) состоит из:

1. Базового фонда оплаты труда, который включает в себя:

Выплату должностных окладов (окладов) педагогическим работникам, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

Доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;

Выплаты компенсационного характера. К ним относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

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

доплата за выполнение работ различной квалификации;

надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией;

доплата педагогическим работникам за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист".

К иным обязательным выплатам относится надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

2. Стимулирующий фонд оплаты труда.

К стимулирующим выплатам относятся:

Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области;

выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы;

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое); ежемесячные надбавки за выслугу лет.

Должностные оклады (оклады) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области.

Работникам дошкольных образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

Оплата труда руководителя дошкольного образовательного учреждения производится в порядке, определенном настоящим Положением. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю дошкольного образовательного учреждения устанавливаются руководителем образовательной организации.

## **2. Виды компенсационных выплат.**

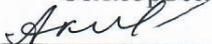
В ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск устанавливаются следующие виды компенсационных доплат работникам структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования:

- 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, воспитателю, педагогу-психологу за работу с детьми, имеющими статус «обучающийся с ограниченными возможностями здоровья» 20% от должностного оклада;
- учителю-дефектологу, воспитателю, 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 5 000 рублей в месяц;
- за наличие звания Отличник образования различных уровней в размере до 5 000 рублей;
- доплата за работу повышенной юридической, финансовой и материальной ответственности до 15 000 рублей в месяц;
- дворнику, помощнику воспитателя, уборщику служебных помещений - доплата за большой объем убираемых помещений, площадей, выполняемых работ до 5 000 рублей в месяц;
- доплата за ответственность за пожарную безопасность до 5 000 рублей в месяц;
- доплата за обеспечение антитеррористической защищенности образовательной организации до 10 000 руб. в месяц;
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы в сумме до 20 000 рублей в месяц;

- доплата за выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника в сумме до 20 000 рублей;
- доплата за совмещение профессий (должностей) в сумме до 15 000 рублей в месяц;
- педагогическим работникам за работу с родителями в сумме до 5 000 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

Согласовано с профсоюзом  
ГБОУ СОШ № 8 г.о.

Октябрьск



Т.В.Акулова

«05» 09 2024г.



«Утверждаю»:

Директор ГБОУ СОШ № 8 г.о.

Октябрьск:



Е.В. Шальнова

Приказ № 540-ОД

«06» сентября 2024г.

## 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

159 (сто пятьдесят девять) лист *об*

Директор ГБОУ СОШ № 8 г.о.Октябрьск

*Е.В.Шальнова*

Председатель Профкома

*Т.В.Акулова*

«02» 12. 2024 г

