

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения Самарской области средней  
общеобразовательной школы №26 города Сызрани  
городского округа Сызрань Самарской области  
(ГБОУ СОШ №26 г. Сызрани)  
с 18.12.2023 – 17.12.2026 г.


## От работодателя:

Директор ГБОУ СОШ №26 г.  
Сызрани  
 Н.А.Шалютина

М.П.



## От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации ГБОУ  
СОШ №26 г. Сызрани  
 И.А.Гришанова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда  
г.Сызрани

## Содержание

	страницы
1. Общие положения.....	3 – 5
2. Трудовой договор.....	5 - 8
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	8
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	9
5. Организация труда, режим работы, время отдыха.....	9 - 19
6. Оплата и нормирование труда.....	19 - 21
7. Гарантии и компенсации.....	21
8. Охрана труда и здоровья.....	22 - 28
9. Гарантии профсоюзной деятельности.....	28- 29
10. Обязательства профкома.....	29 - 30
11. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступившие на военную службу по контракту, либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации	31-33
12. Контроль за выполнением коллективного договора.....	33

### Приложения:

Приложение №1	Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №26 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области.....	34-64
Приложение №2	Положение о дополнительных отпусках работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №26 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области.....	65-67
Приложение №3	Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу Учреждения.....	68-168
Приложение №4	Положение о нормах обеспечения работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №26 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области специальной одеждой, специальной обувью и средствами индивидуальной защиты.....	169-174
Приложение №5	Положение о порядке распределения специального фонда оплаты труда работников Учреждения.....	175-179
Приложение №6	Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам работников Учреждения .....	180-194
Приложение №7	Положение о наставничестве в Учреждении.....	195-201
Приложение №8	Соглашение по охране труда.....	202-209

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №26 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее – Учреждения) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе №26 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) и другими законодательными нормативными правовыми актами. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №26 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области Шалютиной Нины Алексеевны, именуемый далее «Работодатель»;
- работники Учреждения в лице их представителей – председателей первичной профсоюзной организации, именуемый далее – «Профком».

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Учреждением, характера выполняемой работы.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.11. Настоящий коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.12. Перечень локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о дополнительных оплачиваемых отпусках работникам Учреждения;
- положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу Учреждения;
- положение о распределении специального фонда оплаты труда работников Учреждения;
- положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам в Учреждении;
- положение о нормах обеспечения работников Учреждения специальной одеждой, специальной обувью и средствами индивидуальной защиты;
- положение о наставничестве в учреждении;
- соглашение по охране труда.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.14. Работодатель признаёт профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива.

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

1.16. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за два месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

1.17. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.18. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.19. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.20. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

## **II. Трудовой договор**

2.1. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст. 68 ТК РФ)

2.2. Трудовой договор, как правило, подписывается с работником на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.3. В трудовой договор включаются обязательные и дополнительные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителя, главного бухгалтера и их заместителей – не более шести месяцев). Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст.70 Трудового Кодекса РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.4. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, но не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ)

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.5. Установленная учителям нагрузка на новый учебный год сохраняется в течение всего года, а также сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

2.6. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.7. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, приказе директора Учреждения, возможны только:

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

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

В указанных подпунктах «г» и «д» в случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется, но работодатель обязан предупредить работника, выполнявшего эту работу, в письменной форме не позднее, чем за 3 дня (ст. 60.2 ТК РФ).

2.9. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ, 162 ТК РФ). Оформляются изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ст.74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.10. Руководитель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями.

2.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.12. Работодатель может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ.

2.13. Прекращение трудового договора с работником по общим основаниям может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ.

2.14. Работодатель обязан предусмотреть 2% от среднесписочной численности рабочих мест для лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов) и пострадавших на производстве.

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

3.1. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.2. Стороны пришли к соглашению, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения;
- работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников Учреждения.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года.

3.3.3. В случае направления работника на повышение квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации в порядке, предусмотренном ст. 177 ТК РФ.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам



соответствующую заработную плату со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома.

4.2. Работодатель обязуется:

- Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.180 ТК РФ), а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.180 ТК РФ, ст. 25 Закона о занятости).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

- Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренными п.2,3,5 части 1 ст.81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст.373, 82 ТК РФ.

4.3. Стороны договорились, что:

- Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179, 261 (часть 4) ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.
- Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении такой возможности.

#### **V. Организация труда, режим работы, время отдыха.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными

локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учетом:

а) режима деятельности организации, связанного с пребыванием обучающихся в течение определённого времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы организации;

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный 36204) (далее – приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

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

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

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

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

5.3. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем - Приложение №2).

5.4. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования, (далее – работники, ведущие преподавательскую работу) организации характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее – преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с приказом № 1601 (далее – нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

5.5. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1.ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

5.6. Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем, 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 (ст.93 ТК РФ).

5.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных учебным планом, планом воспитательной работы, Правилами внутреннего распорядка учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

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

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

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

5.10. Допускается привлечение работодателем работников к сверхурочной работе. Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст.99 ТК РФ.

5.11. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с учетом мнения профсоюзного комитета с дополнительной оплатой.

5.12. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно – каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Режим рабочего времени руководителей образовательных организаций, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры должностей, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в

пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.13. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.14. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.15. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) учителя вправе использовать по своему усмотрению.

5.16. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК). Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК). При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124,125 ТК РФ.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.18. Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам в соответствии с законодательством:

- с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ;
- занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда (ст.117 ТК РФ);

Продолжительность и порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков определяется в Приложении №2.

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

5.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст.124 ТК).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК).

5.21. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК).

5.22. Правилами внутреннего трудового распорядка организации в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в

рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

5.23. Графики дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

5.24. Общими выходными днями являются: суббота и воскресенье (ст.111 ТК РФ).

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

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

5.27. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным

программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

5.28. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 5.27. настоящего раздела. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

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

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

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом организации с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

5.31. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию



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

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

правилами внутреннего трудового распорядка – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) – выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

локальными нормативными актами организации – периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

5.32. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих

преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.33. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарных правил СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утверждённых постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 сентября 2020г. №28 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 18 декабря 2020 г., регистрационный 61573), предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре – октябре – по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре – декабре – по 4 урока по 35 минут каждый; январь – май – по 4 урока по 40 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается».

5.34. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

5.35. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

5.36. В периоды, указанные в пункте 5.35., педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

5.37. При реализации основных общеобразовательных программ, педагогический работник осуществляет подготовку следующей документации:

- рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля;
- журнал учета успеваемости;
- журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность);
- план воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководства);
- характеристика на обучающегося (по запросу).

## **VI. Оплата и нормирование труда.**

В области оплаты труда стороны договорились:

6.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

6.2. Заработная плата работникам рассчитывается в соответствии с действующей системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), утверждённой постановлением Правительства Самарской области №60 от 01.06.2006г. для работников школы и постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008г. №353 для работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования.

6.3. Каждый час работы сторожей в ночное время оплачивается в повышенном размере (ст.154 ТК РФ). Ночным является время работы в период с 22.00 до 6.00. Повышение оплаты работы в этот период обеспечивается путем доплаты за работу в ночное время в размере 35% часовой тарифной части заработной платы.

6.4. Заработная плата перечисляется на указанный работником счёт в банке за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа текущего месяца.

6.5. Плановый размер аванса устанавливается из расчета не менее 40% тарифной ставки или должностного оклада работников. Внеплановый аванс может быть выдан работникам по их личным заявлениям в счет заработной платы в размере до 60% среднего месячного заработка.

6.6. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

6.7. Изменение оплаты труда производится:

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

- при изменении численного состава класса (подгруппы), который утверждается 2 раза в год: на 01 сентября и 01 января текущего учебного года.

6.8. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведённых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчётный листок). Форма расчётного листка утверждается директором образовательного учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

6.9. Администрация с учётом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает «Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу», которое вывешивается на видном месте для всеобщего обозрения.

6.10. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо оснований в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.11. Работодатель обязуется:

- Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.
- Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель Учреждения (ст.142 ТК РФ).
- При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст.236 ТК РФ)

6.12. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной части заработной платы, рассчитанной пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

6.13. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в

двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

6.14. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ).

6.15. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

6.16. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику производится в день увольнения.

6.17.Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

6.18.Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработанная плата задержана на срок более 15 дней (ст.142 ТК РФ).

6.19. Работники учреждения имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (ст.37 Конституции РФ). Решение об объявлении забастовки принимается собранием работников учреждения (ст. 410 ТК РФ). В период проведения забастовок стороны коллективного трудового спора обязаны продолжать разрешение этого спора путём проведения примирительных процедур (ст.412 ТК РФ). На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место и должность. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке (ст.414 ТК РФ)

## **VII. Гарантии и компенсации.**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, производит ежемесячную денежную выплату на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, включается в среднюю заработную плату педагогических работников.

7.2.Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечным фондом образовательного учреждения.

7.3. Организует в учреждении условия для питания работников.

## **VIII. Охрана труда и здоровья.**

8.1. **Стороны** исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации. Ответственность за состояние условий и охраны труда в организации берет на себя работодатель.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

8.2. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.3. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда:

8.3.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

8.3.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

8.3.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

8.3.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

8.3.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

8.3.6. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

8.3.7. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

8.3.8. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

8.3.9. оснащение средствами коллективной защиты;

8.3.10. обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

8.3.11. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

8.3.12. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

8.3.13. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

8.3.14. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

8.3.15. предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам

местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

8.3.16. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

8.3.17. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

8.3.18. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

8.3.19. беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

8.3.20. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

8.3.21. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;



8.3.22. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

8.3.23. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

8.3.24. ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

8.3.25. соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

8.3.26. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

8.3.27. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.3.28. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому

регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

8.3.29. работодатель обязан соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны; разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности; проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности; содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению; оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров; предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях учреждения необходимые силы и средства.

8.4. Профсоюзный комитет:

8.4.1. при расследовании несчастных случаев на производстве представляет интересы пострадавших работников;

8.4.2. готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

8.4.3. осуществляет контроль за соблюдением требований охраны и условий труда, выполнением условий коллективного договора, расходованием средств на охрану труда, исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастного случая на производстве;

8.4.4. участвует в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда, инициирует проведение внеплановой специальной оценки условий труда, экспертизы качества проведенной специальной оценки условий труда;

8.4.5. организует избрание и работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

8.4.6. направляет работодателю требования об устранении выявленных в ходе проверок нарушений норм трудового права по охране труда, обязательные для рассмотрения должностными лицами;

8.5. Обязанности работников в области охраны труда (ст. 215 ТК):

8.5.1. Соблюдать требования охраны труда;

8.5.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

8.5.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

8.5.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.5.5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ,

обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

8.5.6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

8.5.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

8.5.8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

8.5.9. соблюдать требования правил противопожарного режима, проходить пожарно-технический минимум в соответствии с требованиями Правил противопожарного режима в Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации»

8.6. Стороны договорились:

8.6.1. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа могут быть созданы комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) (ст.224 ТК РФ);

8.6.2. обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство услуг, работ (ст.225 ТК РФ).

Указанные средства расходуются, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, исключительно на оздоровление работников и

улучшение условий их труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, предусмотренных в Плане мероприятий (Соглашении по охране труда) по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 8 к коллективному договору).

### **IX. Гарантии профсоюзной деятельности.**

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

9.5. 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 ГК профсоюза работников образования в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель при наличии средств фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома (ст.377 ТК РФ)

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для участия в проводимых ГК профсоюза работников образования Пленумах, конференциях, семинарах, совещаний и других мероприятий.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.9. Работодатель представляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам социально-трудовых отношений.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **Х. Обязательства профкома.**

Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

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

10.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

10.7. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

10.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.10. Участвовать в работе комиссий по оздоровлению работников учреждения и обеспечению их детей новогодними подарками.

10.11. Вести учет, нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять документы в органы местного самоуправления.

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

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.15. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.16. Осуществлять культурно - массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.17. Содействовать оздоровлению детей работников учреждения.

10.18. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения.

## **XI. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации**

11.1. 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 № 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.

11.2. 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 № 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. Дистанционные работники и работники, участвующие в электронном документообороте, могут направить сканированную копию повестки работодателю в порядке документооборота, установленном в организации (Письмо Минтруда России от 27 сентября 2022 г. № 14-6/100-13042 Общероссийский союз "Федерация независимых профсоюзов России" и в Общероссийское объединение работодателей "Российский союз промышленников и предпринимателей").

11.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществления прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также прав и обязанностей, вытекающих прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 ТК РФ.

11.4. 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.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

11.5. 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 имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы.

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

11.6. 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 № 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 ТК РФ.

11.7. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 ст. 121 ТК РФ)

11.8. В соответствии со статьей 259 ТК РФ, если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную службу по контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работы в ночное время, выходные и праздничные дни.

В случае, если у мобилизованного есть ребенок младше 18 лет, другой родитель ребенка имеет преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения (ст. 170 ТК)



11.9. Гражданам, которые с 24 февраля по 21 сентября 2022 года заключили контракт о прохождении военной службы либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, и с которыми в указанный период были расторгнуты трудовые договоры или служебные контракты, предоставляется преимущественное право трудоустройства на работу по ранее занимаемой должности у бывшего работодателя. Такое право они смогут реализовать в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по мобилизации или военной службы по контракту. При этом в случае невозможности предоставления старой должности работодатель должен будет предложить другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную гражданам по состоянию здоровья.

11.10. Дети работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную службу по контракту, имеют право на организацию бесплатного одноразового горячего питания в образовательном учреждении в соответствии с действующим законодательством.

## **ХII. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

Стороны договорились, что:

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

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за выполнением плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

12.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный 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.

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

**Правила  
внутреннего трудового  
распорядка в Учреждении**

**(Приложение №1  
к Коллективному договору государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения Самарской области средней  
общеобразовательной школы №26 города Сызрани городского округа  
Сызрань Самарской области (ГБОУ СОШ №26 г. Сызрани)  
с 18.12.2023 – 17.12.2026 г.)**

**2023г.**

## СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1.	Общие положения.	Стр. 36
Раздел 2.	Порядок приема и увольнения работников.	37 – 41
Раздел 3.	Основные права и обязанности работников.	41 – 45
Раздел 4.	Права и обязанности администрации Учреждения.	46 – 47
Раздел 5.	Рабочее время. Порядок его использования. Время отдыха.	48 – 62
Раздел 6.	Поощрения за успехи в работе.	62
Раздел 7.	Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.	62 – 64
Раздел 8.	Порядок в помещениях Учреждения.	64

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №26 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее – Правила Учреждения) разработаны в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ с изменениями, вступившим в силу 6 октября 2006 года, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», отраслевыми примерными правилами внутреннего трудового распорядка, уставом и Коллективным договором Учреждения в целях урегулирования порядка приема и увольнения работников Учреждения, основных прав, обязанностей и ответственности сторон трудового договора, режима работы, времени отдыха, применяемых к работникам мер поощрения и взыскания, иных вопросов регулирования трудовых отношений в Учреждении.

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

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения вступают в силу с момента их утверждения директором Учреждения. Правила Учреждения действуют без ограничения срока (до внесения соответствующих изменений и дополнений или принятия новых Правил). Изменения и дополнения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения производятся в порядке их принятия. Порядок учета работодателем мнения выборного профсоюзного органа работников Учреждения по вопросам внутреннего трудового распорядка и иным вопросам, предусмотренным статьями 99, 101, 103, 105, 113, 123, 135, 136, 144, 147, 153, 154, 159, 162 Трудового Кодекса РФ, устанавливается ст. 372 ТК РФ. Работодателем в соответствии с настоящими Правилами выступает Учреждение в лице директора Учреждения, уполномоченного представлять Учреждение в соответствии с уставом Учреждения.

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

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения общеобязательны для всех работников Учреждения.

1.6. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, решаются директором Учреждения в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, - с учетом мнения профсоюзного комитета либо по согласованию с ним.

1.7. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

## **II. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.**

### **2.1. Порядок приема на работу.**

**2.1.1.** Работники реализуют свое право на труд путем заключения письменного трудового договора о работе в данном образовательном учреждении. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

**2.1.2.** Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативно правовыми актами РФ. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным (ст.16, 61, 67 ТК РФ).

**2.1.3.** Прием на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

**2.1.4.** При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

**2.1.5.** Необоснованный отказ в приеме на работу запрещается. По требованию лица, которому было отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

**2.1.6.** При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70, 71 ТК РФ). При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с

указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде. Условие об испытании фиксируется в письменном трудовом договоре, в противном случае работник считается принятым без испытания. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

**2.1.7.** При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- свидетельство о присвоении идентификационного номера налогоплательщика (ИНН);
- 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;
- 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;
- решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о допуске работника к трудовой деятельности, в случае, если в отношении лица осуществлялось уголовное преследование и в отношении которого дело прекращено по реабилитирующим основаниям;
- медицинское заключение о состоянии здоровья (личную медицинскую книжку).

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

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

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

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

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

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

К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;

иностранцы.

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

Лица, имевшие 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, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о допуске их к педагогической деятельности.

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

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

**2.1.12.** На всех работников Учреждения, проработавших свыше пяти дней, заводятся трудовые книжки в порядке, установленном законодательством РФ. Трудовые книжки работников хранятся в Учреждении.

**2.1.13.** С каждой записью, вносимой на основании приказа директора Учреждения в трудовую книжку, администрация Учреждения обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке формы Т-2.

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

## **2.2. Порядок увольнения работников.**

**2.2.1.** Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям и в порядке, предусмотренным законодательством РФ (ст. 6, 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84 ТК РФ)

При прекращении трудовых отношений по основаниям, указанным в ст. 77 ТК РФ, кроме пунктов 4 и 10 настоящей статьи, запись оснований увольнения в приказе и трудовой книжке оформляются со ссылкой на соответствующий пункт указанной статьи.

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя увольнение оформляется со ссылкой на статью 81 ТК РФ. Увольнение



работников по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, оформляется в соответствии с основаниями статьи 81 ТК РФ.

**2.2.2.** Кроме того, педагогические работники могут быть уволены по инициативе работодателя по следующим основаниям:

- Повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения;
- Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

При увольнении работников по указанным выше основаниям в приказе и трудовой книжке делается ссылка на соответствующий пункт ст.81, 278, 336 ТК РФ.

**2.2.3.** Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Учреждения.

**2.2.4.** В день увольнения уволенному работнику обязаны выдать его трудовую книжку с внесением в нее записи об основании увольнения в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункта закона, а также по письменному заявлению другие документы (или их копии), связанные с работой, также произвести с ним окончательный расчет. Днем увольнения считается последний день работы. Задержка трудовой книжки работника при увольнении не допускается.

В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку не возможно в связи с отсутствием работника, либо его отказа от получения трудовой книжки на руки, администрация Учреждения направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления уведомления администрация Учреждения 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.

**2.2.5.** При выходе из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 или 3х лет работник обязан уведомить работодателя за 2 недели до даты выхода на работу.

### **III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.**

**3.1. Каждый работник Учреждения имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении школой в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом, способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

**кроме вышеперечисленного педагогические работники учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:**

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Самарской области.

### **3.2. Все работники Учреждения обязаны:**

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке, обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- бережно относиться к имуществу школы и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения;

- содержать свое рабочее оборудование в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, энергию и другие материальные ресурсы;

- соблюдать законные права и свободы обучающихся и детей (воспитанников);

- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) детей (воспитанников), обучающихся;

- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

- соблюдать устав учреждения, положение о структурном подразделении, реализующем основную общеобразовательную программу дошкольного образования, правила внутреннего трудового распорядка;

- осуществлять подготовку следующей документации:

- рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля;

- журнал учета успеваемости;

- журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность);

- план воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководства);

- характеристика на обучающегося (по запросу).

**кроме вышеперечисленного педагогические работники учреждения обязаны:**

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

**Педагогическим работникам учреждения запрещается:**

- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации;
- оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данном образовательном учреждении, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;
- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

- удалять обучающихся с уроков;
- курить в помещении и на территории Учреждения;
- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- 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;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

**Все работники учреждения несут ответственность:**

- за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и случаях, которые установлены федеральными законами, должностными обязанностями.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации.

- работник несет материальную ответственность за причиненный Учреждению прямой действительный ущерб. 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 Учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Учреждения произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества (ст.238 ТК РФ).

- за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка (ст.241 ТК РФ).

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

- когда в соответствии с законодательством на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
  - недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
  - умышленного причинения ущерба;
  - причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
  - причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
  - причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- Причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

## **IV. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЯ.**

### **4.1. Директор Учреждения имеет право на:**

- управление образовательным учреждением и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных уставом Учреждения;
- заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;
- создание совместно с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;
- организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с учредителем;
- поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров.

### **4.2. Директор Учреждения обязан:**

- соблюдать законы РФ и иные нормативные акты о труде, договоры о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и ТБ, производственной санитарии и противопожарной защиты;
- заключать коллективные договоры по требованию выборного профсоюзного органа;
- разрабатывать планы социального развития Учреждения и обеспечивать их выполнение;
- разрабатывать и утверждать в установленном порядке Правила внутреннего трудового распорядка для работников Учреждения;
- принимать меры по участию работников в управлении Учреждением, укреплять и развивать социальное партнерство;
- выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре, Правилах внутреннего трудового распорядка, трудовых договорах;
- осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;
- создавать рабочие места для лиц с ограниченной трудоспособностью в пределах установленной квоты;
- проводить рабочие мероприятия по сохранению рабочих мест;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, детей (воспитанников) и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований, инструкций по охране труда и ТБ, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов по вопросам исполнения трудового законодательства;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами;

- правильно организовать труд сотрудников Учреждения;

- организовать изучение и внедрение передовых методов обучения;

- обеспечить учебный процесс необходимой учебно-методической, специальной и нормативной литературой, справочными материалами и пособиями в соответствии с требованиями ФГОС;

- обеспечить разработку учебных планов и программ, соответствующих требованиям ФГОС по основным учебным дисциплинам;

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты по вопросам труда и образования, положения коллективного договора, настоящих Правил, иных локальных нормативных актов Учреждения, трудовые договоры;

- организовать прохождение обязательных периодических медицинских осмотров за счет средств Учреждения;

- принимать меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников, детей (воспитанников) и обучающихся;

- обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами;

- проводить обучение и постоянно контролировать знание и соблюдение работниками, обучающимися всех требований инструкций по охране труда и ТБ, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;

- обеспечивать исправное содержание помещений, систем отопления, освещения, вентиляции, создавать нормальные условия для хранения верхней одежды обучающихся;

- правильно, своевременно и полно применять действующие условия оплаты труда, выдавать заработную плату в размерах и в сроки, установленные законом, Коллективным договором, Положением об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам в Учреждении;

- обеспечивать своевременное представление отпусков всем работникам Учреждения;

- сообщать всем учителям в конце учебного года (до ухода в отпуск) их годовую нагрузку в новом учебном году.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ПОРЯДОК ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

5.1. В Учреждении устанавливается для обучающихся 1-11 классов и детей (воспитанников) структурных подразделений пятидневная рабочая неделя.

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

5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, настоящими Особенности с учётом:

а) режима деятельности организации, связанного с пребыванием обучающихся в течение определённого времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы организации;

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный 36204) (далее – приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

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

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



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

**5.4.** Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организации определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный 36204) (с изменениями). Продолжительность рабочего времени иных работников устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации по занимаемым должностям.

Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю

воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (за исключением воспитателей, для которых норма часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрена 25 часов в неделю, непосредственно осуществляющих обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья);

педагогам-психологам;

педагогам-организаторам;

методистам.

30 часов в неделю

инструкторам по физической культуре;

20 часов в неделю

учителям-дефектологам;

учителям-логопедам.

24 часа в неделю

музыкальным руководителям;

25 часов в неделю

воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

### 18 часов в неделю

учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным); педагогам дополнительного образования.

За педагогическую работу педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, выплачивается компенсация в порядке, установленном частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю.

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

**5.5.** Контроль за исполнением соблюдения педагогическими работниками обязанностей по проведению учебных занятий в соответствии с утвержденным расписанием осуществляется заместителем директора по учебно-воспитательной работе, в структурных подразделениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, – руководителями структурных подразделений.

**5.6.** Начало учебных занятий - 8.30. Утренняя зарядка для обучающихся с 8.20 до 8.30.

Режим работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

<b>Должность</b>	<b>Время работы</b>	<b>Перерыв</b>
Директор	8.00 – 17.00	13.00 – 14.00
Зам директора по УВР	8.00 – 17.00	13.00 – 14.00
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими	8.00 – 17.00	13.00 – 14.00

общественными объединениями		
Руководитель структурного подразделения «Детский сад»	8.00 – 17.00	13.00 – 14.00
Главный бухгалтер	8.00 – 17.00	13.00 – 14.00
Завхоз	8.00 – 17.00	13.00 – 14.00
Бухгалтер	8.00 – 17.00	13.00 – 14.00
Библиотекарь	8.00 – 17.00	13.00 – 14.00
Учитель-предметник	Согласно расписания	Согласно расписания
Уборщик служебных помещений	8.30 – 17.30	13.00 – 14.00
Гардеробщик	По графику	По графику
Дворник	7.00 – 16.00	12.00 – 13.00
Сторож	По графику	По графику
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	8.00 – 17.00	13.00 – 14.00
Лаборант	8.00 – 17.00	13.00 – 14.00
Специалист по кадровому делопроизводству	8.00 – 17.00	13.00 – 14.00
Специалист по охране труда	8.00 – 17.00	13.00 – 14.00
Секретарь руководителя	8.00 – 17.00	13.00 – 14.00
Педагог-психолог	8.00 – 16.12	13.00 – 14.00
Педагог-организатор	8.00 – 16.12	13.00 – 14.00
Учитель-логопед	8.00 – 12.00	Без перерыва
Специалист по закупкам	8.00 – 17.00	13.00 – 14.00
Делопроизводитель	8.00 – 17.00	13.00 – 14.00
Старшая медсестра	8.00 – 16.48	13.00 – 14.00
Музыкальный руководитель	8.00 – 13.18	12.00 – 12.30
Инструктор по физической культуре	8.00 – 14.30	12.00 – 12.30
Методист	8.00 – 16.20	13.00 – 14.00
Воспитатель	По графику	По графику
Помощник воспитателя	8.00 – 17.00	13.00 – 14.00
Повар	По графику	По графику
Кухонный работник	8.00 – 17.00	13.00 – 14.00
Кастелянша	8.00 – 17.00	13.00 – 14.00
Машинист по стирке	8.00 – 17.00	13.00 – 14.00

белья		
Кладовщик	8.00 – 17.00	13.00 – 14.00
Вахтер	По графику	По графику
Калькулятор	8.00 – 17.00	13.00 – 14.00

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

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

**5.8.** О начале и об окончании занятий (уроков) работники и обучающиеся извещаются соответствующим сигналом (звонком).

**5.9.** При неявке на работу учителя заместитель директора по учебно-воспитательной работе, воспитателя – руководитель структурного подразделения обязан немедленно принять меры к замене его другим учителем (воспитателем).

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

**Педагогическим работникам запрещается:**

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

**5.11.** Расписание учебных занятий составляется на полугодие, утверждается директором Учреждения. Для проведения факультативных, индивидуально-групповых, кружковых занятий составляется отдельное расписание.

Количество уроков в день для каждого класса устанавливается, исходя из учебного плана Учреждения с соблюдением максимально допустимой нагрузки в неделю.

Факультативные, индивидуальные, групповые занятия и работа объединений дополнительного образования проводятся через час после окончания уроков в классе, начало занятий групп продленного дня – после окончания последнего урока.

**5.12.** Продолжительность урока (академического часа): в 1–11 классах – 40 минут. После академического часа занятий устанавливается перерыв продолжительностью 10 минут и три перерыва по 20 минут для приема пищи обучающихся.

В целях облегчения процесса адаптации обучающихся к требованиям Учреждения в первых классах применяется «ступенчатый» режим обучения в первом полугодии с постепенным наращиванием учебной нагрузки:

в сентябре, октябре – по 3 урока в день 35 минут каждый;

в ноябре, декабре – по 4 урока по 35 минут каждый;

в январе - мае – по 4 урока по 40 минут каждый.

**5.13.** Вход обучающихся в класс и выход из класса после сигнала о начале занятий допускается только с разрешения учителя.

Отвлечение обучающихся от учебных занятий для исполнения обязанностей, не связанных с изучением конкретной учебной дисциплины, не допускается.

**5.14.** С началом занятий во всех учебных помещениях должны быть обеспечены тишина и порядок, необходимые для нормального хода занятий, входить в класс во время их проведения, кроме случаев, вызванных чрезвычайными обстоятельствами.

**5.15.** В структурных подразделениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, устанавливается режим работы с 7.00 до 19.00.

Продолжительность занятий для детей 4-го года жизни - не более 15 минут, для детей 5-го года жизни - не более 20 минут, для детей 6-го года жизни - не более 25 минут, а для детей 7-го года жизни - не более 30 минут.

В середине занятия проводится физкультминутка. Перерывы между занятиями - не менее 10 минут.

Занятия с детьми (воспитанниками) среднего и старшего дошкольного возраста могут проводиться во второй половине дня, но не чаще 2 - 3 раз в неделю. Длительность этих занятий - не более 20 - 30 минут в зависимости от возраста детей. В середине занятия статического характера проводится физкультминутка.

Ежедневное количество занятий определяется сеткой занятий согласно учебному плану структурного подразделения, реализующего программу дошкольного образования.

**5.16.** «Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым директором организации с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен для работников и работодателя. О времени начала отпуска работники извещаются не позднее, чем за две недели до его начала. Преподавателям ежегодные отпуска предоставляются, как правило, в летний каникулярный период.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, занятых в учебном процессе и

обеспечивающих организацию учебного процесса, а также руководителя образовательной организации, заместителей руководителя образовательной организации, руководителей структурных подразделений осуществляется в соответствии с постановлением Правительства РФ «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» от 14 мая 2015 года №466.

56 календарных дней предоставляется следующим педагогическим работникам по должности:

учитель  
учитель-дефектолог  
учитель-логопед  
педагог-психолог  
педагог-организатор  
музыкальный руководитель  
методист  
инструктор по физической культуре  
педагог дополнительного образования  
директор  
заместитель директора по учебно-воспитательной работе  
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями  
руководитель структурного подразделения.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется воспитателям, музыкальным руководителям, работающим с обучающимися (воспитанниками) с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в группе.

42 календарных дня предоставляется следующим педагогическим работникам по должности:

воспитатель  
музыкальный руководитель  
педагог дополнительного образования структурного подразделения.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

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

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

**5.17.** Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

**5.18.** Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

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

- временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст.74 ТК РФ), например для замещения отсутствующего учителя (продолжительность выполнения работником без его согласия

увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

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

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

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

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

**5.23.** Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования, (далее – работники, ведущие преподавательскую работу) организации характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее – преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с приказом № 1601 (далее – нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических



работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

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

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом организации с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

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

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

правилами внутреннего трудового распорядка – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, – выполнение

дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) – выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

локальными нормативными актами организации – периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной

компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ.

**5.25.** Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается директором Учреждения по согласованию с профкомом. Для сторожей, вахтеров и воспитателей ведется суммированный учет рабочего времени. Учетный период для сторожей и вахтеров – 12 месяцев, для воспитателей – 1 месяц.

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

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

**5.28.** Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно – каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) для работы в лагерях с дневным пребыванием детей с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации. С их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца. В случае привлечения педагогических работников, с их согласия, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей в период, не совпадающий с отпуском, сверх указанного времени, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Режим рабочего времени руководителей образовательных организаций, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры должностей, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

**5.29.** Правилами внутреннего трудового распорядка организации в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

**5.30.** В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

**5.31.** Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», утверждённых постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. 189 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 3 марта 2011 г., регистрационный 19993), с изменениями, внесёнными постановлениями Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 июня 2011 г. 85 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 15 декабря 2011 г., регистрационный 22637), от 25 декабря 2013 г. 72 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 27 марта 2014 г., регистрационный 31751) и от 24 ноября 2015 г. 81 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 18 декабря 2015 г. 40154), предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре – октябре – по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре – декабре – по 4 урока по 35 минут каждый; январь – май – по 4 урока по 45 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

**5.32.** При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

**5.33.** Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В эти периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

## **VI. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.**

**6.1.** К работникам Учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;
- помещение на доску почета;
- награждение отраслевыми и государственными наградами.

**6.2.** Меры поощрения, предусмотренные пунктом 6.1. настоящих Правил, применяются директором Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета, оформляются приказом по Учреждению и доводятся до сведения работников в торжественной обстановке.

**6.3.** Сведения о поощрениях, относящихся в соответствии с действующими нормативными правилами к категории наград, вносятся в трудовую книжку работника (ст.66 ТК РФ). Премии в трудовой книжке не отражаются.

## **VII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.**

**7.1.** За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей Учреждение имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

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

Законодательством о дисциплинарной ответственности могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ).

Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных ТК РФ, основаниями для увольнения

педагогического работника Учреждения по инициативе администрации этого Учреждения до истечения срока действия трудового договора являются:

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

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профкома.

Дисциплинарными являются случаи увольнения работников, основанные в соответствии с законом (ТК РФ) на фактах совершения работником виновных противоправных действий или бездействий при исполнении именно трудовых обязанностей по месту работы или при исполнении задания работодателя в месте фактического исполнения соответствующих обязанностей. Основанием увольнения может служить дисциплинарное нарушение, совершенное в рабочее время. Дисциплинарное увольнение, предусмотренное п.5 ст.81 ТК РФ, применяется с учетом мнения профсоюзного комитета, если увольняемый работник является членом профсоюза.

**7.2.** Дисциплинарные взыскания к работникам Учреждения применяются директором Учреждения и объявляются приказом.

**7.3.** До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не препятствует применению взыскания. В этом случае работодателем составляется в произвольной форме соответствующий письменный акт об отказе дачи объяснений (ст.193 ТК РФ).

**7.4.** Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни, пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников в необходимых случаях (ст.39, п.5ст.81, ст.374, 376, 405 ТК РФ).

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения.

Днем обнаружения проступка считается день, когда о его совершении стало известно любому, в том числе директору Учреждения.

**7.5.** За каждый проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

**7.6.** Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины (ст.66 ТК РФ).

**7.7.** В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам или в суд.

**7.8.** Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст.194 ТК РФ).

**7.9.** Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Учреждения норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия педагогического работника Учреждения, за исключением случаев, предусмотренных законом.

## **VIII. ПОРЯДОК В ПОМЕЩЕНИЯХ УЧРЕЖДЕНИЯ.**

**8.1.** Ответственность за благоустройство в учебных кабинетах (наличие мебели, учебного оборудования, поддержание нормальной температуры, освещение и др.) несут директор Учреждения и заведующий хозяйством Учреждения. За исправность оборудования в кабинетах и за готовность учебных пособий к занятиям отвечают заведующие кабинетами.

**8.2.** В учебных помещениях Учреждения запрещается:

- хождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкие разговоры, шум, хождение по коридорам во время занятий;
- курение;
- распитие спиртных напитков, употребление токсических и наркотических веществ;
- употребление нецензурной лексики и иное антиобщественное поведение.

**8.3.** Директор Учреждения обязан обеспечить охрану школы, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также необходимого порядка в учебных и бытовых помещениях.

В праздничные и выходные дни, а также в чрезвычайных ситуациях в помещениях должен быть установлен особый режим работы и использования имущества, а также введены дежурства ответственных работников.

**8.4.** Ключи от учебных помещений находятся у вахтера и выдаются по списку. Второй экземпляр ключей находится у директора Учреждения.

**8.5.** Настоящие Правила вывешиваются в Учреждении на удобном для их обозрения месте.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о дополнительных оплачиваемых отпусках работникам**  
**государственного бюджетного общеобразовательного**  
**учреждения Самарской области средней общеобразовательной**  
**школы №26 города Сызрани городского округа Сызрань**  
**Самарской области**

**(Приложение №2**  
**к Коллективному договору государственного бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения Самарской области средней**  
**общеобразовательной школы №26 города Сызрани городского округа**  
**Сызрань Самарской области (ГБОУ СОШ №26 г. Сызрани)**  
**с 18.12.2023 – 17.12.2026 г.)**

**2023г.**

## **I. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано в целях компенсации за работу с неблагоприятными условиями труда, стимулирования работников Учреждения в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развития творческой инициативы и активности.

1.2. Положение определяет порядок предоставления дополнительных отпусков в учреждении.

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

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

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

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

- заведующий хозяйством;
- заместитель директора по учебно–воспитательной работе;
- главный бухгалтер;
- бухгалтер;
- секретарь руководителя;
- специалист по закупкам.

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

- заведующему хозяйством - 3 дня;
- заместителю директора по учебно–воспитательной работе – 3 дня;
- главному бухгалтеру – 6 дней;
- бухгалтеру – 6 дней;
- секретарю руководителя – 3 дня;
- специалисту по закупкам – 6 дней;

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

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

- поварам –7 дней;

- медицинским сестрам – 7 дней.

#### **IV. Другие дополнительные оплачиваемые отпуска.**

4.1. Работникам, имеющим детей школьного возраста (1-4 классы), предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в день начала учебного года.

Отпуск предоставляется за счет средств работодателя.

Указанный день является дополнительной социальной гарантией в виде дополнительного отпуска с сохранением средней заработной платы.

4.2. В соответствии со ст. 23 ФЗ-181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 г., работникам-инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.3. В соответствии с частью 2 статьи 41 ТК РФ работникам, которые приняли решение пройти вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, по согласованию с работодателем предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением за работником заработной платы или дополнительный отпуск продолжительностью 1 (один) календарный день. Основанием для предоставления вышеуказанных дней является сертификат о вакцинации, предъявленный вакцинированным работником.

## **Положение**

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

**(Приложение №3  
к Коллективному договору государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения Самарской области средней  
общеобразовательной школы №26 города Сызрани городского округа  
Сызрань Самарской области (ГБОУ СОШ №26 г. Сызрани)  
с 18.12.2023 – 17.12.2026 г.)**

**2023 г.**

## **Раздел I. Порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и иным работникам Учреждения (школы).**

### **1. Общие положения.**

1.1 Положение о порядке распределения стимулирующих выплат, далее «Положение», разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №26 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее – Учреждения), постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. №83 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями, внесёнными Постановлением Правительства от 17.02.2007. №14), постановлением Правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19. 02. 2009г. №29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014г. №278-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных

образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», постановлением Правительства Самарской области №107 от 21.03.2013г. «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 30.10.2013 №582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014 №25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015г. №382/1-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 16.10.2020 №411-од «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области».

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

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

1.4. Стимулирующие выплаты и надбавки определяются педагогическим работникам, административно – управленческому и обслуживающему персоналу, и иным работникам Учреждения (школы) за фактически отработанное время.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются учредителем.

1.6. Размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается учредителем по результатам работы за год в соответствии с положением.

1.7. Настоящее положение разрабатывается Учреждением, согласовывается с Управляющим советом Учреждения и профсоюзным комитетом Учреждения, утверждается приказом директора Учреждения.

## **2. Размер стимулирующего фонда.**

2.1. Размер стимулирующего фонда учреждения (школы) устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области №25 от 22.01.2014г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» в размере не более 18,24% от фонда оплаты труда работников Учреждения (школы).

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

2.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Руководители, специалисты и служащие» в следующих размерах:

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

при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

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

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

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

2.4. Стимулирующий фонд руководителя учреждения составляет не более 3%, педагогов – не менее 64%, административно-хозяйственного персонала – не более 33% от стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения (школы).

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

3.1. Надбавки и доплаты педагогическим, административно – управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам Учреждения (школы) выплачиваются ежемесячно, устанавливаются один раз

в год (на 01 января текущего года) в соответствии с критериями оценки деятельности.

3.2. Эффективность (качество) работы педагогических, административно – управленческого, обслуживающего персонала и иных работников Учреждения (школы) для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путем сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

3.3. Педагогические работники предоставляют администрации Учреждения аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности в срок не позднее 1 января.

3.4. Заместитель директора Учреждения представляет аналитические материалы директору Учреждения в срок не позднее 10 января.

3.5. Административно – управленческий, обслуживающий персонал и иные работники Учреждения представляют администрации школы материалы, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности Учреждения в срок не позднее 1 января.

3.6. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора Учреждения.

3.7. Материалы самоанализа работники Учреждения (школы) сдают на 01 января за отработанный период предыдущего календарного года.

3.8. Денежный вес (в рублях) балла каждой категории работников Учреждения рассчитывается исходя из размера соответствующей доли стимулирующего фонда, максимального количества баллов данной категории работников Учреждения (школы) и утверждается приказом директора Учреждения.

3.9. Размер и порядок надбавок и доплат, материальной помощи и премирования директора Учреждения устанавливаются учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

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

4.1. Заместитель директора Учреждения в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывает материалы самоанализа работников, разрабатывает проект приказа по Учреждению, определяющего размер стимулирующих выплат работникам Учреждения (школы) и представляет на утверждение директору Учреждения в срок до 10 января текущего года.

4.2. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование управляющему совету в срок до 20 января текущего года.



4.3. Управляющий совет рассматривает представленные материалы в срок до 25 января текущего года и направляет их директору Учреждения.

4.4. Директор Учреждения по согласованию с управляющим советом издаёт приказ в срок до 30 января текущего года.

## **5. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) работников Учреждения (школы) для определения стимулирующих надбавок**

### **5.1. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогическим работникам учителя**

№ п/п	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
<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 отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету (-ам)	Предыдущий календарный год	2
1.2.	.Снижение численности (отсутствие) обучающихся переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету (-ам), по итогам сравнения отчетных периодов.		2
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО		2
.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% и более		2
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%		1

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»	2
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам) 75% и более	2
1.8.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	2
1.9.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	2
1.10.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	1
1.11.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	1
1.12.	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»	1
1.13.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	1
1.14.	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%	2

1.15.	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 и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%		1
1.16.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)		2
1.17.	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 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла		2
1.18.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) Окружной уровень - 1 балл Региональный уровень и выше – 2 балла (баллы не суммируются)		2
1.19.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику Выше, чем в среднем по ОО – 1 балл Положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)		2
1.20.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня Выше, чем в среднем по ОО - 1 балл Положительная динамика – 2 балла		2

	(баллы не суммируются)		
1.21.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся на уровне декомпозированного показателя - 1 балл, выше декомпозированного показателя – 2 балла		2
1.22.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений.		1
		<b>ИТОГО</b>	<b>37</b>
<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, утвержденных приказами (распоряжениями) МОиН СО На уровне образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)	Предыдущий календарный год	1,5
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) МОиН СО (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) На уровне образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)		1,5
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного показателя на уровне декомпозированного показателя – 1 балл		2

	выше уровня декомпозированного показателя – 2 балла		
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) на уровне образовательного округа – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 2 баллов (оценивается по наивысшему уровню)		2
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 на уровне декомпозированного показателя – 1 балл выше уровня декомпозированного показателя – 2 балла		2
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 – 1 балл имеет положительную динамику – 2 балла		2
2.7.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия» на уровне образовательного округа – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 2 балла (оценивается по наивысшему уровню)		2
2.8.	Доля обучающихся 1-11-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 декомпозированного показателя – 1 балл выше декомпозированного показателя – 2 балла		2
2.9.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции		2

	<p>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)</p> <p>на уровне декомпозированного показателя – 1 балл          выше декомпозированного показателя – 2 балла</p>		
<b>ИТОГО</b>			<b>17</b>
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>			
3.1.	<p>Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов)</p> <p>на уровне образовательного округа – 1 балл;          на региональном уровне - 1 балл;          (баллы суммируются)</p>	Предыдущий календарный год	2
3.2.	<p>Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды</p> <p>выше, чем в среднем по ОО – 1 балл          имеет положительную динамику – 2 балла</p>		2
3.3.	<p>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</p>		1
3.4.	<p>Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)</p>		1
3.5.	<p>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</p>		1
<b>ИТОГО</b>			<b>7</b>

<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 на уровне образовательного округа – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; (баллы суммируются)	Предыдущий календарный год	1,5
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, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО на уровне образовательного округа – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; (баллы могут суммироваться)		1,5
4.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта и распространения результатов использования гранта муниципальный уровень - 0,5 балла уровень образовательного округа – 1 балл региональный, всероссийский уровень – 1,5 балла (баллы могут суммироваться)		3
4.4.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) муниципальный уровень - 0,5 балла уровень образовательного округа – 1 балл региональный, всероссийский уровень – 1,5 балла (баллы могут суммироваться)		3
4.5.	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

4.6.	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
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог		3
<b>ИТОГО</b>			<b>14</b>
<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 декомпозированного показателя – 1 балл выше декомпозированного показателя – 2 балла	<b>Предыдущий календарный год</b>	2
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса		1
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов		1
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся		1
<b>ИТОГО</b>			<b>5</b>
<b>ВСЕГО</b>			<b>80</b>

**педагога- психолога**

№ п/п	Критерии	Сроки оценива ния	Максима льное коли- чество баллов
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>			
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	Предыдущий календарный год	3



	<p>20%-39% - 1 балл  40%-59% - 2 балла  60% и более – 3балла</p>		
1.2.	<p>Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса:  отсутствие положительного результата за отчетный период - 0  наличие положительного результата за отчетный период – 1 балл</p>		1
1.3.	<p>Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся:  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) – 1 балл  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) – 1 балл  Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся – 1 балл  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) – 1 балл  Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся – 1 балл  Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды – 1 балл  (баллы могут суммироваться)</p>		6

1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в % 60-70% - 1 балл 71-85% - 2 балла свыше 85% - 3 балла		3	
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии призер (лауреат) – 1 балл победитель – 2 балла, (баллы могут суммироваться)		3	
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла		2	
1.7.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 50-70% - 1 балл свыше 70% - 2 балла		2	
1.8.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 50-70% - 1 балл свыше 70% - 2 балла		2	
1.9.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 50-70% - 1 балл свыше 70% - 2 балла		2	
ИТОГО			24	
<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)		Предыдущий календарный год	2
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	2		

	образовательного процесса		
<b>ИТОГО</b>			<b>4</b>
<b>3. Результативность организационно-методической деятельности педагога-психолога</b>			
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ призер (лауреат) – 1 балл победитель – 2 балла, (баллы могут суммироваться)	Предыдущий календарный год	3
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства призер (лауреат) – 1 балл победитель – 2 балла, (баллы могут суммироваться)		3
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла		3
3.4.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня) окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла		3
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла		3
3.6	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы -1 балл методические рекомендации – 1 балл методическое пособие – 1 балл		3
3.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог		2
<b>ИТОГО</b>			<b>20</b>
<b>ВСЕГО</b>			<b>48</b>

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)  
учителя- логопеда**

№ п/п	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>			
1.1.	<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 общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием):</p> <p><b>по разделу «звукоспроизношение»</b> (если такая категория обучающихся имеется)                  20%-40% от числа обучающихся – 1 балл                  41%-60% от числа обучающихся – 2 балла                  61% и более – 3 балла</p> <p><b>по разделу «развитие слоговой структуры слова»</b>                  20%-40% от числа обучающихся – 1 балл                  41%-60% от числа обучающихся – 2 балла                  61% и более – 3 балла</p> <p><b>по разделу «развитие лексического строя речи»</b>                  20%-40% от числа обучающихся – 1 балл                  41%-60% от числа обучающихся – 2 балла                  61% и более – 3 балла</p> <p><b>по разделу «развитие грамматического строя речи»</b>                  20%-40% от числа обучающихся – 1 балл                  41%-60% от числа обучающихся – 2 балла                  61% и более – 3 балла</p> <p><b>по разделу «развитие связной речи»</b>                  20%-40% от числа обучающихся – 1 балл                  41%-60% от числа обучающихся – 2 балла                  61% и более – 3 балла</p> <p><b>по разделу «формирование письменной речи»</b>                  20%-40% от числа обучающихся – 1 балл</p>	Предыдущий календарный год	3  3  3  3  3

	41%-60% от числа обучающихся – 2 балла 61% и более – 3 балла		
1.2.	<p>Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования):</p> <p><b>по разделу «звукопроизношение»</b> (если такая категория обучающихся имеется) 20%-40% от числа обучающихся – 1 балл 41%-60% от числа обучающихся – 2 балла 61% и более – 3 балла</p> <p><b>по разделу «развитие слоговой структуры слова»</b> 20%-40% от числа обучающихся – 1 балл 41%-60% от числа обучающихся – 2 балла 61% и более – 3 балла</p> <p><b>по разделу «развитие лексического строя речи»</b> 20%-40% от числа обучающихся – 1 балл 41%-60% от числа обучающихся – 2 балла 61% и более – 3 балла</p> <p><b>по разделу «развитие грамматического строя речи»</b> 20%-40% от числа обучающихся – 1 балл 41%-60% от числа обучающихся – 2 балла 61% и более – 3 балла</p> <p><b>по разделу «формирование письменной речи»</b> 20%-40% от числа обучающихся – 1 балл 41%-60% от числа обучающихся – 2 балла 61% и более – 3 балла</p>	Предыдущий календарный год	3
			3
			3
			3
			3
1.3.	Число обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) выше уровня школы призер (лауреат) – 1 балл победитель – 2 балла, (баллы могут суммироваться)		3
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-70% - 1 балл Свыше 71% - 2 балла		3
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)		3

	55-70% - 1 балл Свыше 71% - 2 балла		
1.6.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-70% - 1 балл Свыше 71% - 2 балла		3
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса		1
<b>ИТОГО</b>			<b>46</b>
<b>2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>			
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Предыдущий календарный год	1
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся – 1 балл ЦОР и ЭОР для родителей – 1 балл ЦОР и ЭОР для педагогов – 1 балл (баллы могут суммироваться)		3
<b>ИТОГО</b>			<b>4</b>
<b>3. Результативность организационно-методической деятельности</b>			
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов) выше уровня школы: призер (лауреат) – 1 балл победитель – 2 балла, (баллы могут суммироваться)	Предыдущий календарный год	3
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов		1
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла		2

3.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне образовательного округа – 1 балл на уровне региона – 2 балла российском или международном уровнях – 3 балла (баллы могут суммироваться)		6
3.5.	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 – 1 балл создание и реализация – 1 балл создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 2 балла создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 3 балла		3
3.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог		2
		ИТОГО	17
		<b>ВСЕГО</b>	<b>67</b>

**учителя-дефектолога**

№ п/п	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>			

1.1.	<p>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):</p> <p><b>по разделу «физическое развитие»</b>  20%-39% от числа обучающихся – 1 балл  40%-59% от числа обучающихся – 2 балла  60% и более от числа обучающихся – 3 балла</p> <p><b>по разделу «сенсорное развитие»</b>  20%-39% от числа обучающихся – 1 балл  40%-59% от числа обучающихся – 2 балла  60% и более от числа обучающихся – 3 балла</p> <p><b>по разделу «познавательное развитие»</b>  20%-39% от числа обучающихся – 1 балл  40%-59% от числа обучающихся – 2 балла  60% и более от числа обучающихся – 3 балла</p> <p><b>по разделу «коммуникативное развитие»</b>  20%-39% от числа обучающихся – 1 балл  40%-59% от числа обучающихся – 2 балла  60% и более от числа обучающихся – 3 балла</p>	Предыдущий календарный год		3	3	3	3
1.2.	<p>Число обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) выше уровня школы призер (лауреат) – 1 балл  победитель – 2 балла,  (баллы могут суммироваться)</p>		3				
1.3.	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)  55-70% - 1 балл  Свыше 71% - 2 балла</p>		3				
1.4.	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)  55-70% - 1 балл  Свыше 71% - 2 балла</p>		3				



1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-70% - 1 балл Свыше 71% - 2 балла		3
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса		1
<b>ИТОГО</b>			<b>25</b>
<b>2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>			
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Предыдущий календарный год	1
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся – 1 балл ЦОР и ЭОР для родителей – 1 балл ЦОР и ЭОР для педагогов – 1 балл (баллы могут суммироваться)		3
<b>ИТОГО</b>			<b>4</b>
<b>3. Результативность организационно-методической деятельности</b>			
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов) выше уровня школы: призер (лауреат) – 1 балл победитель – 2 балла, (баллы могут суммироваться)	Предыдущий календарный год	3
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов		1
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла		2

3.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне образовательного округа – 1 балл на уровне региона – 2 балла российском или международном уровнях – 3 балла (баллы могут суммироваться)		6
3.5.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): Создание – 1 балл создание и реализация – 1 балл создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 2 балла создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 3 балла		3
3.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог		2
Итого			17
<b>Всего</b>			46

**Советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями**

№ п/п	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>			

1.1.	Сохранность 100% контингента обучающихся в возрасте 7-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	Предыдущий календарный год	3
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период – 100%		1
1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, 1 балл начисляется за каждую программу)		3
1.4.	1.4. Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ		1
1.5.	Рост количества детей, являющихся членами Всероссийских детских и молодежных организаций		2
1.6.	1.5. 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% - 1 балл 80% и более – 2 балла		2
ИТОГО			12

<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) окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла российский, всероссийский – 3 балла (баллы могут суммироваться)	Предыдущий календарный год	6
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: образовательного округа; региона, международном до 5% - 1 балл 5-10% - 2 балла более 10 - 3 балла (баллы могут суммироваться)		6
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования до 5% - 1 балл свыше 5%- 2 балла (баллы могут суммироваться)		3
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период до 5% - 1 балл 5%-10% - 2 балла свыше 10% - 3 балла		6
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		2

	дополнительного образования, за отчетный период до 5% - 1 балл свыше 5% - 2 балла		
2.6.	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) окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла российский, всероссийский – 3 балла (баллы могут суммироваться)		6
2.7.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) За каждый коллектив, имеющий звание «Образцовый» окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла (баллы могут суммироваться)		3
<b>ИТОГО</b>			<b>32</b>
<b>3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>			
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования до 5% - 1 балл более 5% - 2 балла	Предыдущий календарный год	2
3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации 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 окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла российский, всероссийский – 3 балла		6

	(баллы могут суммироваться)		
ИТОГО			8
<b>4. Результативность организационно-методической деятельности педагога-организатора</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) окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла (баллы могут суммироваться)	Предыдущий календарный год	3
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла		3
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период		1
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 балл региональный уровень – 2 балла (баллы могут суммироваться)		3
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла (баллы могут суммироваться)		3
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-		1

	педагог		
ИТОГО			14
<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 балл свыше 50% - 2 балла	Предыдущий календарный год	2
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса		1
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений		1
ИТОГО			4
<b>ВСЕГО</b>			<b>70</b>

**педагога-организатора**

№ п/п	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>			
1.1.	1.1.Сохранность 100% контингента обучающихся в возрасте 7-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	Предыдущий календарный год	3
1.2.	1.2. Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период – 100%		1
1.3.	1.3.Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная		3

	<p>программа;  разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа;  дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме;  дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий);  дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества  (при разработке педагогом нескольких программ, 1 балл начисляется за каждую программу)</p>		
1.4.	1.4. Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ		1
1.5.	Рост количества детей, являющихся членами Всероссийских детских и молодежных организаций		2
1.6.	<p>1.5. 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% - 1 балл  80% и более – 2 балла</p>		2
<b>ИТОГО</b>			<b>12</b>
<b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>			
2.1.	<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>окружной уровень – 1 балл  региональный уровень – 2 балла  российский, всероссийский – 3 балла  (баллы могут суммироваться)</p>	Предыдущий календарный год	6



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: образовательного округа; региона, международном до 5% - 1 балл 5-10% - 2 балла более 10 - 3 балла (баллы могут суммироваться)		6
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования до 5% - 1 балл свыше 5%- 2 балла (баллы могут суммироваться)		3
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период до 5% - 1 балл 5%-10% - 2 балла свыше 10% - 3 балла		6
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 до 5% - 1 балл свыше 5% - 2 балла		2
2.6.	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) окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла российский, всероссийский – 3 балла (баллы могут суммироваться)		6

2.7.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) За каждый коллектив, имеющий звание «Образцовый» окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла (баллы могут суммироваться)		3
ИТОГО			32
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>			
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования до 5% - 1 балл более 5% - 2 балла	Предыдущий календарный год	2
3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации 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 окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла российский, всероссийский – 3 балла (баллы могут суммироваться)		6
ИТОГО			8
<b>4. Результативность организационно-методической деятельности педагога-организатора</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) окружной уровень – 1 балл	Предыдущий календарный год	3

	региональный уровень – 2 балла (баллы могут суммироваться)		
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): окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла		3
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период		1
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 балл региональный уровень – 2 балла (баллы могут суммироваться)		3
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла (баллы могут суммироваться)		3
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог		1
<b>ИТОГО</b>			<b>14</b>
<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 балл свыше 50% - 2 балла	Предыдущий календарный год	2
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса		1

5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений		1
ИТОГО			4
<b>ВСЕГО</b>			<b>70</b>

**педагога дополнительного образования**

№ п/п	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>			
1.1.	Сохранность 100% контингента обучающихся в возрасте 7-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	Предыдущий календарный год	3
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период – 100%		1
1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, 1 балл начисляется за каждую программу)		5

1.4.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ		1
1.5.	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% - 1 балл 80% и более – 2 балла		2
<b>ИТОГО</b>			<b>12</b>
<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) окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла российский, всероссийский – 3 балла (баллы могут суммироваться)	Предыдущий календарный год	6
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: образовательного округа; региона, международном до 5% - 1 балл 5-10% - 2 балла более 10 - 3 балла (баллы могут суммироваться)		6
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования до 5% - 1 балл		3

	свыше 5%- 2 балла (баллы могут суммироваться)		
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период до 5% - 1 балл 5%-10% - 2 балла свыше 10% - 3 балла		6
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 до 5% - 1 балл свыше 5% - 2 балла		2
2.6.	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) окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла российский, всероссийский – 3 балла (баллы могут суммироваться)		6
2.7.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) За каждый коллектив, имеющий звание «Образцовый» окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла (баллы могут суммироваться)		3
<b>ИТОГО</b>			<b>32</b>
<b>3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>			
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой	Предыдущий календарный год	2

	образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования до 5% - 1 балл более 5% - 2 балла		
3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации 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 окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла российский, всероссийский – 3 балла (баллы могут суммироваться)		6
<b>ИТОГО</b>			<b>8</b>
<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) окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла (баллы могут суммироваться)	Предыдущий календарный год	3
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла		3
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период		1
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)		3

	окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла (баллы могут суммироваться)		
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла (баллы могут суммироваться)	Предыдущий календарный год	3
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог		1
		ИТОГО	14
<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 балл свыше 50% - 2 балла	Предыдущий календарный год	2
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса		1
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений		1
		ИТОГО	4
<b>ВСЕГО</b>			<b>70</b>

## **5.2. Критерии и показатели качества труда административно – управленческого персонала.**

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) административно – управленческого персонала**

**заместителя директора Учреждения по УВР**



№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1.</b>	<b>Эффективность процесса обучения</b>	
1.1	Положительная динамика среднего балла выпускников по обязательным предметам на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: 1 балл	1
1.2	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету-1 балл; по двум предметам – 2 балла; по трем и более предметам – 3 балла	3
1.3	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100% - 1 балл	1
1.4	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% - 1 балл 76-100% - 2 балла	2
1.5	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100% - 2 балла	2
1.6	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2
1.7	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла	2
1.8	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла	2

1.9	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 95%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2
1.10	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 96%-99% - 1 балла; 100% - 2 балла	2
1.11	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков): 100% выпускников – 2 балл	2
1.12	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору- 2 балла	2
1.13	Наличие положительной динамики среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем и более предметам - 2 балла	2
1.14	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 1 балл	1
1.15	Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору: 100% - 1 балл	1
1.16	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету по выбору в соответствии с профилем обучения в 10-11-х классах, не ниже минимального, от общего числа выпускников: на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл	1
1.17	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл	1
1.18	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: на окружном уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более	3

	человек - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОИИ СО на текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 3 балла	
1.19	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла	2
1.20	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла	2
1.21	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более -1 балл положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)	2
1.22	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)	3
1.23	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся - 1 балл	1
1.24	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла	2
Итого		44
<b>2.</b>	<b>Эффективность воспитательной работы</b>	
2.1	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете - 1 балл	1
2.2	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл (подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОИИ СО)	1

2.3.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»): до 50% от общего количества обучающихся – 0,5 балла; свыше 50% - 1 балл	1
2.4	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)	1,5
2.5	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)	1,5
2.6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда - 1 балл	1
2.7	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного - 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла	1
2.8	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): на <i>муниципальном уровне</i> или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на <i>уровне образовательного округа</i> : 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на <i>уровне области</i> : 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на <i>всероссийском или международном уровнях</i> - 2 балла	2
2.9	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл	1
2.10	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы	1

	сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент- ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл	
2.11	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год -1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла	2
2.12	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
2.13	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл	1
2.14	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% -1 балл	1
Итого:		17
<b>3.</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения</b>	
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)	1,5
3.2	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа– 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла;	2

	всероссийский уровень – 2 балла	
3.3	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	1
3.4	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
Итого:		5,5
<b>4.</b>	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>	
4.1	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл	1
4.2	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-11-х классов: в качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	1
4.3	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл	1
4.4	Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
4.5	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских	1

	технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	
Итого:		5
<b>5.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
5.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся: на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне - 3 балла	3
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2
5.3	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл	1
5.4	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне» - 0,5 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 1 балл	1
5.5	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла	2
5.6	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования: 2 балла	2
5.7	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	2
Итого:		13
<b>6.</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>	
6.1	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов:	1

	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше -1 балл	
6.2	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 1 балл	1
6.3	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе: 1,5 балла	1,5
6.4	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору): 1 балл	1
Итого:		4,5
<b>7</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>	
7.1	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	1
7.2	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
7.3	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 1 балл, выше -2 балла	2
7.4	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне– 2 балла, участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне -3 балла	3
7.5	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации): на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 2 балла	2



7.6	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период –1 балл, выше -2 балла	2
Итого:		11
<b>ВСЕГО – 100 баллов</b>		

**главного бухгалтера**

КРИТЕРИИ	Шкала оценивания
1.Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	5
2.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5
3.Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	5
4.Наличие электронного документооборота с различными организациями с использованием сети Интернет.	3
<i>5.Организация бухгалтерского учета в Учреждении с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов, сохранности муниципальной собственности</i>	5
<i>6.Отсутствие обращений работников Учреждения по вопросу неправильного начисления заработной платы</i>	5
<i>7. Рациональное составление сметы доходов и расходов Учреждения</i>	5
<i>8.Своевременное и качественное выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей.</i>	5
<i>9.Своевременная и качественная сдача отчетности</i>	5
10. Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2
<b>ВСЕГО – 45 баллов</b>	

### 5.3. Критерии и показатели качества труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы.

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

#### **библиотекаря**

№ п/п	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>			
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников) до 45% - 1 балл свыше 45% - 2 балла	Предыдущий календарный год	2
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей) до 20 посещений – 1 балл свыше 20 посещений – 2 балла		2
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей) 12 книговыдач – 1 балл свыше 12 книговыдач – 2 балла		2
1.4.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей) от 10 до 12 книговыдач – 1 балл свыше 12 книговыдач – 2 балла		2
1.5.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период до 75% от общего количества обучающихся – 1 балл		2

	свыше 75% от общего количества обучающихся – 2 балла		
1.6.	Доля учащихся, вовлеченных библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период до 20% от общего количества обучающихся – 1 балл свыше 20% от общего количества обучающихся – 2 балла		<b>2</b>
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период		<b>1</b>
<b>ИТОГО</b>			<b>13</b>
<b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>			
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня) на окружном уровне – 1 балл на региональном уровне – 2 балла (баллы могут суммироваться)	Предыдущий календарный год	<b>3</b>
<b>ИТОГО</b>			<b>3</b>
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>			
3.1.	Разработанные библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультимедиа, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период до 10-ти разработок – 1 балл свыше 10-ти разработок – 2 балла	Предыдущий календарный год	<b>2</b>
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период	Предыдущий календарный год	<b>1</b>
<b>ИТОГО</b>			<b>3</b>

<b>4. Результативность организационно-методической деятельности библиотекаря</b>			
4.1.	Результативность библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла (баллы могут суммироваться)	Предыдущий календарный год	3
4.2.	Результаты участия библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период: окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла		3
<b>ИТОГО</b>			<b>6</b>
<b>ВСЕГО</b>			<b>25</b>

**заведующего хозяйством**

№ п/п	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Предыдущий календарный год	<b>5</b>
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности		<b>5</b>
3.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса, охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств): со стороны Роспотребнадзора – 1 балл со стороны Госпожнадзора – 1 балл		<b>5</b>
4.	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-5) баллов		<b>5</b>
5.	<b><i>Своевременное и качественное выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей.</i></b>		<b>5</b>

<b>ВСЕГО</b>	<b>25</b>
--------------	-----------

**уборщика служебных помещений, дворника, сторожа**

№ п/п	Критерии	Сроки оценива ния	Максима льное коли- чество баллов
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)		5
2	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		5
3	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла		2
<b>ВСЕГО</b>			<b>12</b>

**гардеробщика-вахтера**

№ п/п	Критерии	Сроки оценива ния	Максима льное коли- чество баллов
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)		5
2	<b><i>Своевременное и качественное выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей.</i></b>		5
3	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла		2
<b>ВСЕГО</b>			<b>12</b>

**специалиста по кадровому делопроизводству, секретаря руководителя**

№ п/п	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Отсутствие замечаний по итогам проверок администрации Учреждения, контролирурующих органов.		5
2.	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, педагогов, родителей (законных представителей) обучающихся и воспитанников.		5
3.	<i>Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий.)</i>		5
4.	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла		2
<b>ВСЕГО</b>			<b>17</b>

*рабочего по комплексному обслуживанию здания*

№ п/п	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
1	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		5
2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)		5
3	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла		2
<b>ВСЕГО</b>			<b>12</b>

*лаборанта*

№ п/п	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)		5
2	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		5
3	<i>Своевременное и качественное выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей.</i>		5
4	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла		2
<b>ВСЕГО</b>			<b>17</b>

**Раздел II. Порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения Учреждения, реализующего программу дошкольного образования.**

**1. Общие положения.**

1.1 Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат, педагогическим работникам, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу структурного подразделения Учреждения, далее «Положение», разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», уставом Учреждения, Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 г. № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области», постановлениями 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» и от 29.10.2008г. №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №28-од «Об утверждении примерных критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №31-од «Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012г. №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета», Постановлением правительства Самарской области №107 от 21.03.2013г. «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановлением правительства Самарской области №582 от 30.10.2013г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановлением правительства Самарской области №762 от 16.12.2013г. «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета», приказом министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014г. №278-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям



государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017г. №262-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам структурного подразделения Учреждения, реализующего программу дошкольного образования, и распространяется на педагогических работников, медицинских работников, административно – управленческий, обслуживающий персонал, иных работников структурного подразделения Учреждения.

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

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

1.5. Настоящее Положение разрабатывается Учреждением, согласовывается с Управляющим Советом Учреждения и профсоюзным комитетом Учреждения, утверждается приказом директора Учреждения.

## **2. Виды стимулирующих выплат**

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

2.2. К выплатам стимулирующего характера работникам структурного подразделения относятся:

выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

ежемесячные надбавки за выслугу лет;

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента детей (воспитанников) (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

выплаты воспитателям и медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми (воспитанниками) структурного подразделения Учреждения;

выплаты работникам структурного подразделения Учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья детей (воспитанников).

2.3. К выплатам стимулирующего характера заведующему структурным подразделением, реализующим основную общеобразовательную программу дошкольного образования, относятся:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- премии за интенсивность и напряженность работы;
- иные поощрительные выплаты.

### **3. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения**

3.1. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения устанавливается в размере 28,8% фонда оплаты труда на основании Постановления Правительства Самарской области №756 от 12.12.2013г. «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

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

3.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии.

### **4. Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда структурного подразделения Учреждения**

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения распределяется работникам структурного подразделения Учреждения следующим образом:

на 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, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

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 работников;

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

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

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

при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

4.3. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

4.4. Ежемесячная надбавка воспитателям, педагогам – психологам, учителям – логопедам, учителям – дефектологам за сложность контингента воспитанников – работу с детьми, имеющими отклонения в развитии (дети с ОВЗ) в пределах от 15 до 20%.

4.5. Основным документом, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за сложность контингента воспитанников – работу с детьми, имеющими отклонения в развитии (дети с ОВЗ), является заключение о создании специальных условий для получения образования обучающемуся с ограниченными возможностями здоровья, инвалидностью ГБУ ЦППМСП «Центра диагностики и консультирования» городского округа Сызрань Самарской области.

Выплата ежемесячной надбавки за сложность контингента воспитанников – работу с детьми, имеющими отклонения в развитии (дети с ОВЗ) производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

4.6. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников структурного подразделения, реализующего программу дошкольного образования, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором и настоящим Положением на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

4.7. «Надбавка за эффективность (качество) работы руководителю структурного подразделения устанавливается на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных дошкольных образовательных учреждений при достижении им следующих значений эффективности (качества) работы:

19-23,5 баллов – до 2,5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения;

24 баллов и более – от 2,5% до 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения».

4.8. Эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путем сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

4.9. 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, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

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

5.1. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты, премии) педагогическим работникам структурного подразделения Учреждения, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам структурного подразделения Учреждения могут устанавливаться ежемесячно, по кварталам и за год в соответствии с критериями оценки деятельности. Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения устанавливаются за год в начале календарного года.

5.2. Педагогические работники структурного подразделения Учреждения предоставляют руководителю структурного подразделения Учреждения аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности в срок не позднее 20 числа каждого месяца.

5.3. Руководитель структурного подразделения Учреждения представляет аналитические материалы директору Учреждения в срок не позднее 25 числа каждого месяца.

5.4. Старшая медицинская сестра представляет аналитические материалы руководителю структурного подразделения Учреждения в срок не позднее 20 числа каждого месяца.

5.5. Административно – управленческий, обслуживающий персонал, иные работники структурного подразделения Учреждения представляют руководителю структурного подразделения Учреждения материалы,

подтверждающие достигнутое качество выполнения работы в срок не позднее 20 числа каждого месяца.

5.6. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора Учреждения.

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

6.1. Руководитель структурного подразделения Учреждения в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, разрабатывает проект приказа по Учреждению, определяющего размер стимулирующих выплат работникам структурного подразделения Учреждения и представляет на утверждение директору Учреждения.

6.2. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование управляющему совету Учреждения в срок до 30 числа каждого месяца.

6.3. Управляющий совет рассматривает представленные материалы и направляет их директору Учреждения.

6.4. Директор Учреждения после согласования с управляющим советом издает приказ по Учреждению в срок до 1 числа следующего месяца.

## **7. Порядок расчета стоимости одного балла**

Расчет стоимости одного балла осуществляется следующим образом:

*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*

Стоимость одного балла =  $\frac{54\% \text{ стимулирующего фонда}}{\text{общее количество баллов всех воспитателей и иных педагогических работников по штатному расписанию}}$

*Помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы*

Стоимость одного балла =  $\frac{20\% \text{ стимулирующего фонда}}{\text{общее количество баллов всех помощников воспитателя, медицинских работников и иных категорий работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) по штатному расписанию}}$

**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)**

Стоимость =  $\frac{13\% \text{ стимулирующего фонда}}{\text{общее количество баллов всех воспитателей, помощников воспитателей и иных педагогических работников по штатному расписанию}}$   
 одного балла

**Работникам структурного подразделения Учреждения за выслугу лет**

Стоимость =  $\frac{13\% \text{ стимулирующего фонда}}{\text{общее количество баллов всех работников по штатному расписанию}}$   
 одного балла

Стоимость одного балла утверждается приказом директора Учреждения.

## **8. Критерии и показатели качества труда работников структурного подразделения Учреждения для определения стимулирующих выплат.**

**Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования**

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Обеспечение качества дошкольного образования	
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений- 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла (баллы могут суммироваться)	3
1.2.	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 2 балла;	5

	80%-89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов	
1.3.	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет): 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов	5
1.4	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе: – 2 балла; участие во втором (очном) этапе - 4 балла; победа во втором (очном) этапе - 6 баллов.	6
Итого:		19
2.	Эффективность организации воспитательной работы	
2.1.	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1 балл 10%-15% - 2 балла 16%-24% - 3 балла более 24% - 5 баллов	5
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла (баллы могут суммироваться)	4
Итого:		9
3.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников	
3.1	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла	5
3.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников:	5

	от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> )	
3.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов	5
3.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла	3
Итого:		18
4.	Эффективность управленческой деятельности	
4.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов <i>(баллы могут суммироваться)</i>	9
4.2	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл <i>(по итогам отчетного года)</i>	5
4.3	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	6
4.4	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла	2
4.5	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл;	2



	со стороны Госпожнадзора: 1 балл	
4.6	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2
4.7	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов. отсутствуют – 0 баллов; 1-3 студента -2 балла; 4 и более студентов- 4 балла.	4
Итого:		30
5	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа – 2 балла на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов	5
5.2	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	3
5.3	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО –2 балла; выше -3 балла	3
5.4	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла	4
5.5	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет: 50 - 64% - 1 балл; 65 - 79% - 2 балла; 80% и более - 4 балла	4

5.6	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: 10 -19 %- 1 балл; 20 - 29 % - 3 балла; 30 % и более -5 баллов	5
Итого:		24
ВСЕГО:		100

**Критерии оценки эффективности (качества) работы методиста структурного подразделения, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования**

№	Критерии оценивания	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1.Обеспечение качества дошкольного образования</b>			
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений- 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	ежемесячно	3
1.2.	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 2 балла; 80%-89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов	1 раз в год	5
1.3.	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет): 20%-24% воспитанников, посещающих	1 раз в год	5

	учреждения доп. образования - 2 балла; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов		
1.4	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе: – 2 балла; участие во втором (очном) этапе - 4 балла; победа во втором (очном) этапе - 6 баллов.	1 раз в год	6
ИТОГО			19
<b>2.Эффективность организации воспитательной работы</b>			
2.1.	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1 балл 10%-15% - 2 балла 16%-24% - 3 балла более 24% - 5 баллов	1 раз в год	5
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла (баллы могут суммироваться)	1 раз в год	4
ИТОГО			9
<b>3. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников</b>			
3.1	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла	1 раз в год	5
3.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов.	1 раз в год	5

	По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> )		
3.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов	1 раз в год	5
3.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла	ежемесячно	3
<b>ИТОГО</b>			<b>18</b>
<b>4. Эффективность управленческой деятельности</b>			
4.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов <i>(баллы могут суммироваться)</i>	1 раз в год	9
4.2	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл <i>(по итогам отчетного года)</i>	1 раз в год	5
4.3	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	ежемесячно	6
4.4	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла	1 раз в год	2
4.5	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в	1 раз в год	2

	части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл		
4.6	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	ежемесячно	2
4.7	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов. отсутствуют – 0 баллов; 1-3 студента -2 балла; 4 и более студентов- 4 балла.	ежемесячно	4
<b>ИТОГО</b>			<b>30</b>
<b>5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>			
5.1	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа – 2 балла на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов	ежемесячно	5
5.2	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	1 раз в квартал	3
5.3	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО –2 балла; выше -3 балла	ежемесячно	3
5.4	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО	ежемесячно	4

	на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла		
5.5	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет: 50 - 64% - 1 балл; 65 - 79% - 2 балла; 80% и более - 4 балла	1 раз в полугодия	4
5.6	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: 10 -19 %- 1 балл; 20 - 29 % - 3 балла; 30 % и более -5 баллов	1 раз в полугодия	5
<b>ИТОГО</b>			<b>24</b>
<b>ВСЕГО</b>			<b>100</b>

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

**Воспитателя**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Воспитателям за результативность и качество работы	1.Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует – 1балл; соответствует – 2 балла; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 3 балла	1 раз в полгода	3
	2.Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги:	1 раз в полгода	3

	75% - 79% от общего числа родителей – 1 балл; 80% - 89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла		
	3. 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 20% - 24% воспитанников, посещающих учреждения доп.образования – 1 балл; 25% - 29% - 2 балла; 30% и более – 3 балла	ежемесячно	3
	4. Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному МОиН СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участник – 1 балл; призер – 2 балла победитель – 3 балла (баллы могут суммироваться)	1 раз в год	6
	5. Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе – 1 балл; участие на втором (отборочном) этапе – 2 балла; победа во втором (очном) этапе – 3 балла	1 раз в год	3
	6. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием школьный уровень – 1 балл окружной уровень – 2 балла областной уровень – 3 балла	ежемесячно	3
	7. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах различного уровня	1 раз в квартал	2
	8. Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей	ежемесячно	3

	<p>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>))</p> <p>5%-10% - 1балл; 11%-19% - 2 балла; свыше 20%- 3 балла</p>		
	<p>9. Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей</p> <p>частично соответствует – 1балл; соответствует – 2 балла; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 3 балла</p>	1 раз в полгода	3
	<p>10. 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 – 1 балл областной уровень – 2 балла межрегиональный уровень – 3 балла (баллы могут суммироваться)</p>	1 раз в полгода	6
	<p>11. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)</p>	ежемесячно	2
	<p>12. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p>	ежемесячно	2
	<p>13. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства</p> <p>окружной уровень – призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – 1 балл, победитель - 2 балла областной уровень - призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник –2 балла, победитель - 3 балла (баллы могут суммироваться)</p>	ежемесячно	5
	<p>14. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками</p>	ежемесячно	3



	образовательных отношений		
	15. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	ежемесячно	2
	16. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.	ежемесячно	1
	17. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	ежемесячно	2
	18. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	ежемесячно	2
	19. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	ежемесячно	1
	Итого		55
За интенсивность и напряженность	1. Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе (за каждого воспитанника сверх нормы – 0,5 балла, но не более 3 баллов)	ежемесячно	3
	2. За сложность и напряженность работы с детьми в разновозрастной группе и с детьми раннего возраста	ежемесячно	2
	3. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы 70-80% количества дней - 1балл, 80-90% - 2 балла, 90-100% - 3 балла	ежемесячно	3
	4. Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий; снижение на 1% - 1 балл; снижение на 2% - 2 балла; снижение на 3% и выше – 3 балла	ежемесячно	3
	Итого		11
<b>ВСЕГО</b>			<b>66</b>

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)  
воспитателя комбинированной группы**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Воспитателям за результативность и качество работы	1. Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует – 1 балл; соответствует – 2 балла; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 3 балла	1 раз в полгода	3
	2. Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75% - 79% от общего числа родителей – 1 балл; 80% - 89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла	1 раз в полгода	3
	3. 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 20% - 24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования – 1 балл; 25% - 29% - 2 балла; 30% и более – 3 балла	ежемесячно	3
	4. Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному МОиН СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участник – 1 балл;	1 раз в год	6

	<p>призер – 2 балла победитель – 3 балла (баллы могут суммироваться)</p>		
	<p>5. Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе – 1 балл; участие на втором (отборочном) этапе – 2 балла; победа во втором (очном) этапе – 3 балла</p>	1 раз в год	3
	<p>6. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием школьный уровень – 1 балл окружной уровень – 2 балла областной уровень – 3 балла</p>	ежемесячно	3
	<p>7. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах различного уровня</p>	1 раз в квартал	2
	<p>8. 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>) 5%-10% - 1 балл; 11%-19% - 2 балла; свыше 20%- 3 балла</p>	ежемесячно	3
	<p>9. Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей частично соответствует – 1 балл; соответствует – 2 балла; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 3 балла</p>	1 раз в полгода	3
	<p>10. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий(в зависимости от уровня) окружной уровень – 1 балл областной уровень – 2 балла межрегиональный уровень – 3 балла</p>	1 раз в полгода	6

	(баллы могут суммироваться)		
	11. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	ежемесячно	2
	12. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	ежемесячно	2
	13. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства окружной уровень – призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – 1 балл, победитель - 2 балла областной уровень - призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник –2 балла, победитель - 3 балла (баллы могут суммироваться)	ежемесячно	5
	14. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	ежемесячно	3
	15. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	ежемесячно	2
	16. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.	ежемесячно	1
	17. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	ежемесячно	2
	18. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	ежемесячно	2
	19. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	ежемесячно	1
	итого		55
За интенсивнос	1. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической	1 раз в полгода	3

ть и напряженнос ть	работы, проявляемая в достижениях воспитанников: 1-2 ребенка с ОВЗ – 1 балл, 3-4 ребенка с ОВЗ – 2 балла, от 5 детей с ОВЗ – 3 балла		
	2. Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе (за каждого воспитанника сверх нормы – 0,5 балла, но не более 3 баллов)	ежемесячно	3
	3. 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 - 1 балл; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 2 балла	ежемесячно	2
	4. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы 70-80% количества дней - 1 балл, 80-90% - 2 балла, 90-100% - 3 балла	ежемесячно	3
	5. Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий; снижение на 1% - 1 балл; снижение на 2% - 2 балла; снижение на 3% и выше – 3 балла	ежемесячно	3
		итого	14
<b>ВСЕГО</b>			<b>69</b>

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

**музыкального руководителя**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Педагогам за результативность и качество работы	1. Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды музыкального зала ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует – 1 балл; соответствует – 2 балла; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 3 балла	1 раз в полгода	3
	2. Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75% - 79% от общего числа родителей – 1 балл; 80% - 89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла	1 раз в полгода	3
	3. 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 20% - 24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования – 1 балл; 25% - 29% - 2 балла; 30% и более – 3 балла	ежемесячно	3
	4. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием школьный уровень – 1 балл окружной уровень – 2 балла областной уровень – 3 балла	ежемесячно	3
	5. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах различного уровня	1 раз в квартал	2

<p>6. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий(в зависимости от уровня)  окружной уровень – 1 балл  областной уровень – 2 балла  межрегиональный уровень – 3 балла  (баллы могут суммироваться)</p>	<p>1 раз в полгода</p>	<p>6</p>
<p>7. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)</p>	<p>ежемесячно</p>	<p>2</p>
<p>8. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p>	<p>ежемесячно</p>	<p>2</p>
<p>9. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства  окружной уровень – призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – 1 балл, победитель - 2 балла  областной уровень - призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник –2 балла, победитель - 3 балла  (баллы могут суммироваться)</p>	<p>ежемесячно</p>	<p>5</p>
<p>10. Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН</p>	<p>ежемесячно</p>	<p>3</p>
<p>11. 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>ежемесячно</p>	<p>3</p>
<p>12. 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)  окружной уровень – 1 балл  областной уровень – 2 балла  межрегиональный уровень – 3 балла</p>	<p>ежемесячно</p>	<p>3</p>

	13. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог Да – 2 балла	ежемесячно	2
	14. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	ежемесячно	2
	15. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.	ежемесячно	1
	16. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	ежемесячно	2
	17. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	ежемесячно	2
	18. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	ежемесячно	1
		Итого	48
За интенсивность и напряженность	1. 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 - 1 балл; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 2 балла	ежемесячно	2
	2. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК Нет –0 Да -2 балла	ежемесячно	2



	3 . За сложность и напряженность работы с детьми в разновозрастной группе и с детьми раннего возраста	ежемесячно	3
		ИТОГО	7
<b>ВСЕГО</b>			<b>55</b>

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)  
инструктора по физической культуре**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Педагогам за результативность и качество работы	1.Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует – 1балл; соответствует – 2 балла; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 3 балла	1 раз в полгода	3
	2.Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75% - 79% от общего числа родителей – 1 балл; 80% - 89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла	1 раз в полгода	3
	3. 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 20% - 24% воспитанников, посещающих учреждения доп.образования – 1 балл; 25% - 29% - 2 балла; 30% и более – 3 балла	ежемесячно	3

4. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах различного уровня	1 раз в квартал	2
5. 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> ) 5%-10% - 1балл; 11%-19% - 2 балла; свыше 20%- 3 балла	ежемесячно	3
6. Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников: 1% - 1 балл; 2% - 2 балла; 3% и выше – 3 балла	ежемесячно	3
7. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий(в зависимости от уровня) окружной уровень – 1 балл областной уровень – 2 балла межрегиональный уровень – 3 балла (баллы могут суммироваться)	1 раз в полгода	6
8. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	ежемесячно	2
9. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	ежемесячно	2
10. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства окружной уровень – призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – 1 балл, победитель - 2 балла областной уровень - призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник –2 балла, победитель - 3 балла (баллы могут суммироваться)	ежемесячно	5

	11. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	ежемесячно	2
	12. Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	ежемесячно	2
	13. 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 окружной уровень – 1 балл областной уровень – 2 балла межрегиональный уровень – 3 балла	ежемесячно	3
	14. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	ежемесячно	2
	15. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.	ежемесячно	1
	16. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	ежемесячно	2
	17. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	ежемесячно	2
	18. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	ежемесячно	1
		Итого	47
За интенсивность и напряженность	1. 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 - 1 балл; специальные образовательные условия созданы,	ежемесячно	2

	наблюдается положительная динамика развития детей – 2 балла		
	2. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК Нет –0 Да -2 балла	ежемесячно	2
		Итого	4
<b>ВСЕГО</b>			<b>51</b>

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Педагогам за результативность и качество работы	1. Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период 70%-74% - 1 балл; 75%-79% - 2 балла; 80% и более – 3 балла	ежемесячно	3
	2. Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа 1 балл; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа 2 балла; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества	1 раз в полгода	3

	(при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)– 3 балла		
	3. 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% - 2 балла; 80% и более – 3 балла	1 раз в погода	3
	4. 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): 5-10%1 балл; 10-15% – 2 балла; свыше 15%– – 3 балла	ежемеся чно	3
	5. 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: 5-10%1 балл; 10-15% – 2 балла; свыше 15%– – 3 балла	ежемеся чно	3
	6. Результативность участия педагогов в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое)(в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться)	1 раз в квартал	2

	<p>7. 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 1 балл; на постоянной основе в течение календарного года 2 балла(баллы могут суммироваться)</p>	ежемесячно	2
	<p>8. Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период</p>	ежемесячно	2
	<p>9. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства окружной уровень – призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – 1 балл, победитель - 2 балла областной уровень - призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник –2 балла, победитель - 3 балла (баллы могут суммироваться)</p>	ежемесячно	5
	<p>10. 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) окружной уровень – 1 балл областной уровень – 2 балла межрегиональный уровень – 3 балла</p>	ежемесячно	6
	<p>11. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО до 50% - 1 балл; свыше 50% - 2 балла</p>	ежемесячно	2
	<p>12. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений</p>	ежемесячно	2

	13. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.	ежемесячно	1
	14. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	ежемесячно	2
	15. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	ежемесячно	2
	16. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	ежемесячно	1
		Итого	42
За интенсивность и напряженность	1. Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	ежемесячно	3
		Итого	3
<b>ВСЕГО</b>			<b>45</b>

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Макс. количество баллов
Педагогам за результативность и качество работы	1. Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75% - 79% от общего числа родителей – 1 балл 80% - 89% - 2 балла; 90% и более – 3 баллов	ежемесячно	3
	2. Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонафицированный	1 раз в год	3

	<p>информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу 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>3. Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% 1 балл; 61-75% - 2 балла; 76-85% - 3 балла;</p>	<p>ежемесячно</p>	<p>3</p>
	<p>4. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта</p>	<p>ежемесячно</p>	<p>2</p>
	<p>5. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня окажущий уровень – призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – 1 балл, победитель - 2 балла областной уровень - призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – 2 балла, победитель - 3 балла (баллы могут суммироваться)</p>	<p>ежемесячно</p>	<p>5</p>
	<p>6.Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства(участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) участник – 1 балл, победитель - 2 балла областной уровень - призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – 2 балла, победитель - 3 балла (баллы могут суммироваться)</p>	<p>ежемесячно</p>	<p>5</p>



	<p>7. Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса</p> <p>Нет – 0 Да – 2 балла</p>	ежемесячно	2
	<p>8. 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>	ежемесячно	1
	<p>9. Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки</p> <p>Нет – 0 Да – 2 балла</p>	ежемесячно	3
	<p>10. 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>на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на российском уровне – 3 баллов</p>	ежемесячно	3
	<p>11. 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>на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на российском уровне – 3 баллов</p>	ежемесячно	3
	<p>12. Результаты участия детей (воспитанников) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях разных уровней</p> <p>окружной уровень – 2 балла областной уровень – 3 балла</p>	ежемесячно	3

	13. Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	ежемесячно	2
	14. Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов)(в зависимости от уровня)	ежемесячно	2
	15. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	ежемесячно	2
	16. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	ежемесячно	2
	17. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	ежемесячно	1
	Итого		45
За интенсивность и напряженность	1. Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении 20%-39% - 1 балл; 40%-59% - 2 балла; 60% и более - 3 балла	1 раз в полугодие	3
	2. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	ежемесячно	1
	3. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	ежемесячно	1
	4. Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы 1 балл; методические рекомендации 2 балла; методическое пособие 3 балла	ежемесячно	3

	Итого	8
<b>ВСЕГО</b>		<b>53</b>

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)**  
**учителя-логопеда, учителя-дефектолога**  
**(в т.ч. для детей с ограниченными возможностями здоровья)**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Макс. количество баллов
Педагогам за результативность и качество работы	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 75% - 79% от общего числа родителей – 1 балл 80% - 89% - 2 балла; 90% и более – 3 баллов	ежемесячно	3
	2. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 75% - 79% от общего числа родителей – 1 балл 80% - 89% - 2 балла; 90% и более – 3 баллов	ежемесячно	3
	3. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 75% - 79% от общего числа родителей – 1 балл 80% - 89% - 2 балла; 90% и более – 3 баллов	ежемесячно	3
	4. Результативность участия педагога в	ежемесячно	5

	<p>распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях (баллы могут суммироваться):</p> <p>окружной уровень – призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – 1 балл, победитель - 2 балла</p> <p>областной уровень - призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – 2 балла, победитель - 3 балла</p> <p>(баллы могут суммироваться) окружной уровень – 2 балла</p> <p>областной уровень и выше – 3 балла</p>	ячно	
	5. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	ежемесячно	2
	6. Наличие у педагога достижений (наград) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа – 2 балла; на региональном уровне – 3 балла; на российском уровне – 5 баллов	ежемесячно	5
	7. Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) окружной уровень – призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – 1 балл, победитель - 2 балла областной уровень - призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник – 2 балла, победитель - 3 балла (баллы могут суммироваться)	ежемесячно	5

	8. 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 – 2 балла областной уровень – 3 балла	ежемесячно	3
	9.Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	ежемесячно	1
	10.Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов.	ежемесячно	3
	11. Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	ежемесячно	2
	12. Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов)(в зависимости от уровня)	ежемесячно	2
	13. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений		2
	14.Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса		2
	15. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса		1
		Итого	42
За интенсивность и напряженность	1. Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и	ежемесячно	3

	развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание и реализация – 1 балл ; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа 2 балла; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона -3 балла		
	2. 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 Обучающихся групп комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием, с ФФН и другими нарушениями речи : 20%-39% от числа обучающихся 1 балл; 40%-59% от числа обучающихся 2 балла; 60% и более от числа обучающихся 3 балла	ежемесячно	3
		Итого	6
	<b>ВСЕГО</b>		<b>48</b>

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

**заведующего хозяйством**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Макс. количество баллов
За результативность и качество	1.Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования	Ежемесячно	3

работы	2. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	ежемесячно	3
	3. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах школы на конец отчетного периода	ежемесячно	3
	4. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам хозяйственно-финансовой деятельности	Ежемесячно	3
	5. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	ежемесячно	3
	6. Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников ( в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) со стороны Роспотребнадзора – 1 балл со стороны Госпожнадзора – 1 балл	ежемесячно	2
	Итого		
За интенсивность и напряженность	1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: 10% заболевших -1балл, 9 - 5% заболевших – 2 балла, 4 - 0% заболевших – 3 балла	ежемесячно	3
		Итого	3
<b>ВСЕГО</b>			<b>20</b>

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)**  
**помощника воспитателя**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Макс. количество баллов
За	1. Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе 70-80%	ежемесячно	3

результативность и качество работы	количества дней - 1балл, 80-90% - 2 балла, 90-100% - 3 балла		
	2. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	ежемесячно	3
	3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	ежемесячно	3
	4. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	ежемесячно	3
	Итого		12
За интенсивность и напряженность	1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: 10% заболевших -1балл, 9 - 5% заболевших – 2 балла, 4 - 0% заболевших – 3 балла	ежемесячно	3
	2. Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе (за каждого воспитанника сверх нормы – 0,5 балла, но не более 3 баллов)	ежемесячно	3
	3. За сложность и напряженность работы с детьми в разновозрастной группе и с детьми раннего возраста	ежемесячно	3
	Итого		9
<b>ВСЕГО</b>			<b>21</b>

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)  
старшей медицинской сестры**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Макс. количество баллов
За результативность и качество	1. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	ежемесячно	3
	2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации	ежемесячно	3



работы	охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)			
	3. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	ежемесячно	3	
	4. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	ежемесячно	3	
	Итого			12
За интенсивность и напряженность	1. Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе 70-80% количества дней - 1балл, 80-90% - 2 балла, 90-100% - 3 балла	ежемесячно	3	
	2. Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней – 1 балл (по итогам отчетного года)	ежемесячно	5	
	Итого			8
<b>ВСЕГО</b>			<b>20</b>	

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)**  
**бухгалтера**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Макс. количество баллов
За результативность и качество работы	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) детей (воспитанников) к начислению родительской платы	ежемесячно	3
	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий	ежемесячно	3

	и других проверок по вопросам хозяйственно-финансовой деятельности	ячно	
	3. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах школы на конец отчетного периода	ежемесячно	3
	4. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий.)	ежемесячно	3
	5. Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет.	ежемесячно	3
<b>ВСЕГО</b>			<b>15</b>

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)**  
**специалиста по закупкам**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Макс. количество баллов
За результативность и качество работы	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны поставщиков	ежемесячно	3
	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам хозяйственно-финансовой деятельности	ежемесячно	3
	3. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах школы на конец отчетного периода	ежемесячно	3
	4. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий.)	ежемесячно	3
	5. Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет.	ежемесячно	3
<b>ВСЕГО</b>			<b>15</b>

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)  
специалиста по охране труда**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Макс. количество баллов
За результативность и качество работы	1.Отсутствие замечаний по итогам проверок администрации Учреждения, контролирурующих органов.	ежемесячно	3
	2.Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, педагогов, родителей (законных представителей) обучающихся и воспитанников.	ежемесячно	3
	3. Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников ( в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) со стороны Роспотребнадзора – 1 балл со стороны Госпожнадзора – 1 балл	ежемесячно	2
	4. Отсутствие травматизма среди обучающихся и воспитанников дошкольного возраста и сотрудников учреждения, участвующих в организации образовательного	ежемесячно	4
	5. Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет.	ежемесячно	3
	6. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий.)	ежемесячно	3
<b>ВСЕГО</b>			<b>18</b>

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)**  
**уборщика служебных помещений, дворника, сторожа, рабочего по комплексному обслуживанию здания, машиниста по стирке и ремонту белья, кастелянши, грузчика, кухонного рабочего, делопроизводителя**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Макс. количество баллов
За результативность и качество работы	1. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	ежемесячно	3
	1. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1 раз в квартал	3
	1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	ежемесячно	3
<b>Всего</b>			<b>9</b>

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)**  
**кладовщика, калькулятора, повара**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Макс. количество баллов
За результативность и качество	1. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	ежемесячно	3

работы	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам хозяйственно-финансовой деятельности	ежемесячно	3
	3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1 раз в квартал	3
	4. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	ежемесячно	3
	5. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	ежемесячно	3
<b>Всего</b>			<b>15</b>

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)**  
**вахтера**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Макс. количество баллов
За результативность и качество работы	1. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	ежемесячно	3
	1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	ежемесячно	3
<b>Всего</b>			<b>6</b>

**Раздел III. Условия для назначения надбавок и доплат.**

3.1. Условиями для назначения надбавок и доплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев;
- отсутствие случаев травматизма детей (воспитанников), обучающихся во время пребывания в Учреждении, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье детей (воспитанников), обучающихся возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

#### **Раздел IV. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат: надбавок, доплат.**

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

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения, указанных в настоящем Положении;
- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

#### **Раздел V. Порядок выплаты материальной помощи.**

5.1. Работникам школы может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами – до 15 000 рублей;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства) - до 20 000 рублей;
- смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей) - до 25 000 рублей.

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

5.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором школы.

5.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам общеобразовательного учреждения определяется директором школы и оформляется приказом.

5.6. Порядок выплаты материальной помощи руководителю учреждения определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

## **Раздел VI. Порядок премирования педагогических работников, медицинских работников, административно – управленческого персонала, и иных работников Учреждения.**

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

6.2. Основными показателями премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, иных работников образовательного учреждения являются:

- высокие показатели научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса - до 25 000 рублей;
- организация бухгалтерского учета в школе с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов, сохранности муниципальной собственности - до 25 000 рублей;
- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи водопроводной воды и т.д.) - до 20 000 рублей;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электро-безопасности, охраны труда - до 20 000 рублей;
- образцовое содержание пришкольной территории - до 10 000 рублей;
- воспитание учащихся, степень активизации социальной позиции и показатели сохранения и укрепления здоровья учащихся - до 25 000 рублей;
- учителям и педагогам дополнительного образования за высокий профессионализм преподавания, за творческий подход к работе, разработку новых программ и технологий, индивидуально-дифференцированную работу с учащимися, высокие показатели участия в научно-практических ученических и педагогических конференциях, Интернет-проектах - до 25 000 рублей;
- административному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за напряженность, сложность труда и расширение объемов работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ - до 25 000 рублей;
- советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности – 14459,50 рублей.

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

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

6.5. Заведующим структурными подразделениями могут выплачиваться премии за интенсивность и напряженность работы, за выполнение особо важных или срочных работ, за применение в работе достижений науки и

передовых методов труда, а также иные поощрительные выплаты. Размер премии устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на Учреждение. Общая сумма выплаченных в течение года заведующему структурным подразделением выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

6.6. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников Учреждения определяется руководителем общеобразовательного учреждения и оформляется приказом.

6.7. Порядок премирования руководителя общеобразовательного учреждения определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

о нормах обеспечения работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №26 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области специальной одеждой, специальной обувью и средствами индивидуальной защиты

**(Приложение №4**

**к Коллективному договору государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №26 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (ГБОУ СОШ №26 г. Сызрани) с 18.12.2023 – 17.12.2026 г.)**

**2023 г.**

## I. Общие положения.

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

1.2. Норма выдачи специальной одежды и обуви:

	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплексы)
1	2	3	4
1.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Галоши резиновые Перчатки резиновые	1 1 Дежурные 2 пары
3.	Мед.персонал	Халат хлопчатобумажный Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 1 2 пары
4.	Уборщик служебных и производственных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Галоши резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар  1 пара 2 пары
5.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
6.	Дворник	Халат хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Плащ непромокаемый	1  1 6 пар 1 на 3 года
7.	Повар	Костюм хлопчатобумажный	1

		Передник хлопчатобумажный	1
		Колпак хлопчатобумажный	1
		Тапочки кожаные	1 пара
8.	Кухонный работник	Фартук клеенчатый с нагрудником	1
		Халат хлопчатобумажный	1
		Косынка хлопчатобумажная	1
		Перчатки резиновые	2 пары
9.	Рабочий по обслуживанию зданий и оборудования	Халат хлопчатобумажный	1
		Перчатки диэлектрические	Дежурные
		Галоши диэлектрические	Дежурные
		Сапоги резиновые	1 пара
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Перчатки резиновые	1 пара
10.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	4 пары
		Тапочки кожаные	1 пара
11.	Кастелянша	Фартук хлопчатобумажный	1
		Галоши резиновые	1
12.	Машинист по стирке и ремонту спец.одежды	Халат хлопчатобумажный	1
		Косынка хлопчатобумажная	1
		Фартук прорезиненный с нагрудником	1
		Галоши	1 пара

## 2. Основные понятия.

2.1. **СИЗ** – спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

2.2. **Смывающие, обезвреживающие средства** – средства, предназначенные для защиты, очищения и восстановления органов тела при осуществлении трудовой деятельности.

## 3. Порядок оформления списков на приобретение СИЗ, санитарной одежды, смывающих и обезвреживающих средств .

3.1. Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью, смывающими, обезвреживающими средствами и другими средствами индивидуальной защиты должно осуществляться на основе ежегодно составляемых списков.

3.2. Составление списков осуществляется с учетом численности рабочих (мужчин и женщин), с указанием наименования спецодежды, спецобуви, размеров, роста.

## 4. Порядок приобретения СИЗ, смывающих

### **и обезвреживающих средств.**

4.1. Приобретение указанных средств осуществляется за счет средств работодателя.

4.2. В соответствии с действующим законодательством работодатель обеспечивает приобретение СИЗ, только прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия.

4.3. Одежда и обувь должны соответствовать требованиям государственных и отраслевых стандартов и других нормативных и технических документов на соответствующие изделия, быть пригодными и удобными для пользования.

4.4. Обувь должна легко очищаться от загрязнений, сохранять свои защитные свойства после многократной обработки дезинфицирующими растворами (растворы хлорной извести, кальцинированной соды, каустика и т.д.).

4.5. Комиссия по охране труда осуществляет осмотр приобретенных СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств с составлением акта; осмотренные средства под учет сдаются в складские помещения учреждения.

## **5. Порядок выдачи и применения средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.**

5.1. Работникам, указанным в Перечнях согласно приложениям 1 и 2 к приказу средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства выдаются бесплатно.

5.2. В случае не обеспечения работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями или связанными с загрязнением СИЗ в соответствии с законодательством Российской Федерации он вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей, а работодатель не имеет право требовать от работника их исполнения и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

5.3. СИЗ должны быть выданы работнику в индивидуальное пользование. Во избежание обезличивания во время пользования одежда и обувь маркируются клеймом на подборе или подворотнике куртки (халата) и подкладке пояса брюк несмываемой краской в соответствии с табельным номером работника предприятия и по окончании стирки, починки, дезинфекции возвращаются тому же работнику.

5.4. Работникам, временно переведенным на другую работу, а также другим лицам, участвующим в производственной деятельности учреждения либо осуществляющим в соответствии с действующим законодательством мероприятия по контролю (надзору) в установленной сфере деятельности, СИЗ, смывающие и обезвреживающие средства выдаются в соответствии с типовыми нормами и правилами на время выполнения этой работы.

5.5. Вновь принятые работники инструктируются о порядке выдачи и обеспечения СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами.

5.6. Ответственным за выдачу СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств назначается должностное лицо в соответствии с приказом директора учреждения.

5.7. Подбор и выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется на основании результатов специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Порядком проведения такой оценки.

5.8. Выдача работникам СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств фиксируется записью в личной карточке учета указанных средств. Карточки заполняются должностным лицом, ответственным за их учет, ведение и хранение.

5.9. Срок пользования СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами исчисляется со дня фактической выдачи их работнику.

5.10. Выдаваемые СИЗ должны соответствовать полу, росту, размерам работника, а также характеру и условиям выполняемой ими работы.

5.13. СИЗ, предназначенные для использования в особых температурных условиях, обусловленных ежегодными сезонными изменениями температуры, выдаются работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием сдаются на хранение на склад учреждения. В сроки носки СИЗ, применяемых в особых температурных условиях, включается время их организованного хранения.

5.14. Дежурные СИЗ общего пользования выдаются работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предназначены с регистрацией выдачи в журнале.

5.15. При выдаче СИЗ, применение которых требует от работников практических навыков, работодатель обеспечивает проведение инструктажа работников о правилах применения указанных СИЗ, простейших способах проверки их работоспособности и исправности, а также организует тренировки по их применению.

5.16. Работникам запрещается выносить по окончании рабочего дня СИЗ, санитарную одежду и обувь за пределы территории учреждения.

5.17. Работники должны ставить в известность работодателя (или его представителя) о выходе из строя (неисправности) СИЗ.

5.18. Специалист по охране труда, непосредственные руководители работников учреждения контролируют недопущение работников к выполнению работ без выданных им в установленном порядке СИЗ а также допуск их к работе с неисправными, не отремонтированными и загрязненными СИЗ.

5.19. В случае пропажи или порчи СИЗ в установленных местах их хранения по не зависящим от работников причинам работнику выдаются другие исправные СИЗ.

5.20. СИЗ, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, используются по назначению

после проведения мероприятий по уходу за ними (стирки, чистки, дезинфекции, обеспыливания, обезвреживания и ремонта). Пригодность указанных СИЗ к дальнейшему использованию, в том числе процент износа СИЗ, устанавливает комиссия по охране труда, составляет акт и фиксирует в личной карточке учета выдачи СИЗ.

5.21. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.

## **6. Порядок организации хранения СИЗ и ухода за ними.**

6.1. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает надлежащий уход за СИЗ и их хранением.

6.2. Для хранения выданных работникам СИЗ работодатель предоставляет специально оборудованное помещение.

6.3. Стирка, сушка, обезвреживания СИЗ осуществляется в прачечной учреждения.

6.4. Дежурные СИЗ общего пользования хранятся у заведующего хозяйством.

**Положение  
о распределении специального фонда  
оплаты труда работников Учреждения**

**(Приложение №5  
к Коллективному договору государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения Самарской области средней  
общеобразовательной школы №26 города Сызрани городского округа  
Сызрань Самарской области (ГБОУ СОШ №26 г. Сызрани)  
с 18.12.2023 – 17.12.2026 г.)**

**2023 г.**

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение о распределении специального фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №26 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее Положение) разработано для установления выплат и доплат из специального фонда оплаты труда к фиксированной заработной плате работников Учреждения.

1.2. Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательно-воспитательного процесса и призвано ориентировать принципы решения региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования, заложенные в новой системе оплаты труда.

1.3. Доплаты и выплаты вводятся на основании Федерального Закона от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Распоряжения Правительства РФ от 09.06.92г. № 1037-р, письма Министерства образования РФ от 09.04.93г. № 67-М «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений образования», приказа Министерства образования РФ от 03.03.95г. № 16-М «О формировании средств на доплаты и надбавки», Постановления Министерства Труда от 04.03.93г. №48 «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании», Постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008г. №201, Постановления правительства Самарской области №107 от 21.03.2013г. «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

## **2. Распределение специального фонда оплаты труда.**

Специальный фонд оплаты труда составляет 21,81% от базового фонда оплаты труда работников Учреждения, который включает:

- доплаты педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ, заведование учебными кабинетами, мастерскими, спортивными



залами, консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;
- доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующие профилю работы;
- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

2.1. Доплата за проверку тетрадей и письменных работ устанавливается в следующих размерах:

- 1 500 рублей – учителям русского языка и литературы;
- 1 000 рублей - учителям математики;
- 1 500 рублей – учителям, работающим в 1-ом классе начальной школы;
- 500 рублей – учителям химии, физики, биологии, географии;
- 1 000 рублей – учителям, работающим во 2-4-ом классах начальной школы;
- 350 рублей – учителям иностранного языка, истории, обществознания, информатики.

2.2. Доплата за заведование учебными кабинетами педагогическим работникам производится в следующих размерах:

- учебный кабинет I категории – 500 рублей;
- учебный кабинет II категории – 300 рублей;
- учебный кабинет III категории – 200 рублей;
- слесарные мастерские – 500 рублей;
- столярные мастерские – 400 рублей;
- большой спортивный зал – 500 рублей;
- малый спортивный зал – 300 рублей.

2.3. Доплата до 100% от фиксированной заработной платы производится педагогическим работникам школы за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями.

Педагогическим работникам устанавливается надбавка за руководство школьными методическими объединениями:

- методическое объединение учителей филологического цикла - 3 000 рублей;

- методическое объединение учителей естественно-математического цикла – 2500 руб.
- методическое объединение учителей технологического цикла - 1 000 рублей;
- методическое объединение классных руководителей 1-11х классов – 1 500 рублей.

2.4. Педагогическим работникам школы производится доплата за консультации и дополнительные занятия с обучающимися, расчет заработной платы за которые осуществляется в соответствии с «Методикой расчета заработной платы работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области».

2.5. Коэффициент, повышающий среднюю 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:

1 – для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;

1,3 – для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения.

2.6. Повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, устанавливается в следующих размерах:

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы.

2.7. Повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,1 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию.

2.8. Повышающий коэффициент за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, устанавливается в следующих размерах:

1,1 – за ученую степень кандидата наук, за звания «Старший учитель», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования (устанавливается по одному основанию по выбору работника).

2.9. Компенсационные выплаты работникам учреждения в размере до 100%, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации:

- за ненормированный рабочий день, сложность и напряженность труда, расширение объемов работ.

Компенсационные выплаты работникам за работу с тяжелыми и вредными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда:

- педагогическим работникам и техническим работникам от 4%.

2.10. Из специального фонда производятся компенсационные выплаты работникам школы за первые три дня пособия по временной нетрудоспособности.

2.11. Экономия специального фонда оплаты труда может быть направлена на выплаты стимулирующего и социального характера.

Положение принимается на общем собрании коллектива Учреждения и утверждается приказом директора Учреждения.

**Положение  
об оплате труда и порядке установления доплат  
и надбавок к должностным окладам  
в Учреждении**

**(Приложение №6  
к Коллективному договору государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения Самарской области средней  
общеобразовательной школы №26 города Сызрани городского округа  
Сызрань Самарской области (ГБОУ СОШ №26 г. Сызрани)  
с 18.12.2023 – 17.12.2026 г.)**

**2023 г.**

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым Кодексом РФ, Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Постановлением правительства Самарской области от 01.06.2006 г. №83 « О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений.» (с изменениями, внесёнными Постановлением Правительства от 17.02.2007. №14), Постановлением правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 г. № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области», постановлениями 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» и от 29.10.2008г. №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного

обучающегося (воспитанника)», приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», постановлением Правительства Самарской области №107 от 21.03.2013г. «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 30.10.2013 №582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014 №25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №28-од «Об утверждении примерных критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №31-од «Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012г. №600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета», Постановлением правительства Самарской области №107 от 21.03.2013г. «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановлением правительства Самарской области №762 от 16.12.2013г. «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных

учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета», приказом министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014г. №278-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Постановлением правительства Самарской области от 30.11.2020г. №949 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области, уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №26 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (в дальнейшем – Учреждения).

**1.1** Настоящее Положение регулирует оплату труда работников Учреждения, устанавливает порядок исчисления заработной платы работников Учреждения (далее - **работников**), определяет особенности оплаты, виды и размеры доплат и надбавок, порядок и условия их выплаты.

**1.2** Положение принимается на Общем собрании коллектива Учреждения, утверждается директором Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета и управляющего совета.

## **2. Фонд оплаты труда Учреждения.**

**2.1.** Фонд оплаты труда Учреждения состоит из фонда оплаты труда: работников школы, работников структурного подразделения «Детский сад №52» и работников структурного подразделения «Детский сад №53».

### **2.2. Формирование фонда оплаты труда работников школы.**

**2.2.1.** Формирование фонда оплаты труда работников школы осуществляется на основании утвержденных постановлением Правительства Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования.

**2.2.2.** Фонд оплаты труда работников школы включает в себя заработную плату административно-управленческого персонала, педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

**2.2.3.** Фонд оплаты труда работников школы состоит из:

- **базовой (тарифной) части** в размере 81,76% от фонда оплаты труда работников, которая включает:

**фонд оплаты труда педагогических работников, фонд оплаты труда административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и специальный фонд оплаты труда** в следующих размерах:

Класс	Распределение базового фонда 78,66%		
	ФОТ пед. работников, %	ФОТ АХП, %	Спец фонд
1 класс	54,41	23,78	21,81
2-4 класс	54,61	23,58	21,81
5 класс	56,31	21,88	21,81
6 класс	56,29	21,90	21,81
7 класс	56,28	21,91	21,81
8 класс	56,26	21,92	21,81
9 класс	56,27	21,92	21,81
10, 11 классы	45,54	21,32	33,14

**фонд оплаты труда педагогических работников, фонд оплаты труда административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и специальный фонд оплаты труда** по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ в следующих размерах:

Класс	Распределение базового фонда 78,66%		
	ФОТ пед. работников, %	ФОТ АХП, %	Спец фонд
Начальная школа	54,27	23,92	21,81
5-9 классы	59,69	18,50	21,81
10-11 классы	57,47	20,72	21,81

**Специальный фонд оплаты труда** включает:

доплаты педагогам за проверку тетрадей и письменных работ, заведование кабинетами, мастерскими, спортивными залами, консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;



выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику общеобразовательного учреждения из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых общеобразовательным учреждением

• **стимулирующей (надтарифной) части** в размере 18,24% от фонда оплаты труда работников, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю Учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами.

Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются с учетом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

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

- **объема средств областного бюджета** в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом **минимального размера оплаты труда (МРОТ)**».

**2.2.4. Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение** обучающихся, находящихся на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям (далее – «фонд оплаты индивидуального обучения»), состоит из:

- **базовой (тарифной) части** в размере 81,76% от фонда оплаты индивидуального обучения, который включает:

*фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение* – в размере 93,45% соответствующего базового фонда;

*специальный фонд оплаты труда* – в размере 6,55% соответствующего базового фонда, который включает:

доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику общеобразовательного учреждения из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых общеобразовательным учреждением

- **стимулирующей (надтарифной) части** в размере 18,24% от фонда оплаты индивидуального обучения.

Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами.

Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются с учетом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

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

### **2.3. Формирование фонда оплаты труда работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования.**

2.3.1. Фонд оплаты труда работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования, состоит из базовой части и стимулирующей части.

- **базовая (тарифная) часть** фонда оплаты труда составляет 71,7% от ФОТ работников структурного подразделения.

В состав базовой части заработной платы включается оплата труда работников с учетом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (выполнение работ

различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных) и т.д.

- **стимулирующая (надтарифная) часть** фонда оплаты труда составляет 28,3% от ФОТ работников структурного подразделения.

Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами.

Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются с учетом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

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

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

### **3. Установление и выплата заработной платы работников школы.**

3.1. Заработная плата работников устанавливается в трудовом договоре с ними в соответствии с настоящим Положением, штатным расписанием Учреждения.

3.2. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле, установленной в п. 4 Методики формирования и распределения фонда оплаты труда:

$$\text{ЗПп} = \text{Сч} \times \text{Кпр} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times 4,2 \times \text{Кгр} \times \text{Ккв} \times \text{Кзн} + \text{Д} + \text{Сп},$$

где ЗПп – тарифная заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в соответствии с учебным планом,

Сч – средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Кпр - коэффициент, повышающий среднюю 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:

1 – для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;

1,3 – для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

Н – количество учащихся по учебному предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп – количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 – среднее количество недель в месяце,

Кгр – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 – если класс не делится на группы,

2 – если класс делится на группы,

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для педагогов, имеющих высшую категорию,

1,1 – для педагогов, имеющих первую категорию,

1,05 – для педагогов, имеющих вторую категорию;

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации,

полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук,

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается по одному основанию по выбору работника,

Д – компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

3.3. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, и утверждается приказом директора Учреждения.

3.4. Заработная плата директора Учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре по формуле

$$ЗПр = 3ЗсрКрКквКзн + Сп,$$

где ЗПр – заработная плата руководителя Учреждения,

Зср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном Учреждении, за январь и за сентябрь,

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа – 1,8

2-я группа – 1,4

3-я группа – 1,2

4-я группа – 1,1

Ккв – коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя Учреждения, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 – для руководителя, имеющего высшую категорию,

1 – для руководителя, имеющего первую категорию.

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук,

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации – устанавливается по одному основанию по выбору работника,

1,2 – коэффициент, учитывающий эффективность (качество) работы руководителя, качество обучения и воспитания в Учреждении –

устанавливается по представлению государственного органа управления образованием. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

Ср – величина стимулирующих выплат руководителю Учреждения.

3.5. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливается директором Учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год в январе и в сентябре по формуле, установленной в п. 7 Методики формирования и распределения фонда оплаты труда:

$ЗПр = ЗПср \cdot Кр \cdot Ккв \cdot Кзн$ ,

Где ЗПр – заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения,

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в Учреждении, за январь и за сентябрь,

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группой по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа – 1,5

2-я группа – 1,3

3-я группа – 1,1

4-я группа – 1,0

Ккв – коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию,

1 – для заместителей руководителя, имеющих первую категорию,

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для заместителей руководителя за ученую степень доктора наук,

1,1 – для заместителей руководителя за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации – устанавливается по одному основанию по выбору работника.

3.6. Средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, для целей расчета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера школы рассчитывается два раза в год (на 1 января и на 1 сентября).

3.7. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей ОУ устанавливается Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

3.8. Заработная плата работников Учреждения не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

3.9. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора, заключенного в установленном порядке, и штатного расписания Учреждения.

3.10. Выплаты за счет специального и стимулирующего фонда, экономии фонда оплаты труда, установленные настоящим Положением, выплачиваются одновременно с заработной платой.

3.11. Указанные в п.3.10 выплаты (кроме материальной помощи и единовременных выплат, указанных в Положении) выплачиваются пропорционально отработанному за месяц времени. Указанные выплаты не выплачиваются за периоды: временной нетрудоспособности (за исключением соответствующего пособия), отпусков без сохранения заработной платы, оплачиваемых отпусков, повышения квалификации и другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

3.12. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением (кроме материальной помощи и единовременных выплат, указанных в Положении), учитываются при расчете средней заработной платы.

3.13. Стимулирующие выплаты работникам школы выплачиваются ежемесячно в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу Учреждения.

3.14. Выплаты из специального фонда устанавливаются работникам школы в соответствии с Положением о распределении специального фонда оплаты труда работников Учреждения.

3.15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

#### **4. Установление и выплата заработной платы работников структурных подразделений.**

4.1. Заработная плата работника структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования, - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы состоит из:

- **базового должностного оклада** (далее-базового оклада), рассчитываемого с учетом коэффициента согласно Постановления;
- **компенсационных выплат** (доплат и надбавок, в том числе за работу в условиях, отличных от нормальных);
- **стимулирующих выплат** (доплат и надбавок), премий и иных поощрительных выплат.



4.2. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала и состоит из базовой части и стимулирующей части.

4.3. В базовую часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения включается оплата труда исходя из базовых окладов, а также компенсационные и социальные выплаты (доплаты), устанавливаемые трудовым законодательством. Должностные оклады работников структурного подразделения устанавливаются Постановлением Правительства Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

4.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения распределяется следующим образом:

на 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, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

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 работников;

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

4.5. В случае экономии фонда оплаты труда структурного подразделения средства направляются на выплаты стимулирующего характера.

4.6. Установленные работнику доплаты исчисляются в суммовом выражении (абсолютная величина). Надбавки, премии и иные поощрительные выплаты исчисляются в суммовом выражении. Доплаты, надбавки, премии и иные поощрительные выплаты выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом работодателя.

4.7. Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения устанавливаются ежемесячно в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам,

медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу Учреждения.

4.8. При установлении доплат и надбавок, а также определения их размера учитываются качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

4.9. В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

4.10. К компенсационным выплатам относятся:

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.

4.11. 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;

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.

4.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя структурного подразделения «Детский сад №52», руководителя структурного подразделения «Детский сад №53» и среднемесячной заработной платы работников соответствующих структурных подразделений, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

Настоящее Положение принимается Общим собранием коллектива Учреждения, согласуется с Управляющим советом Учреждения, утверждается директором Учреждения.

# **Положение о наставничестве в Учреждении**

**(Приложение №7  
к Коллективному договору государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения Самарской области средней  
общеобразовательной школы №26 города Сызрани городского округа  
Сызрань Самарской области (ГБОУ СОШ №26 г. Сызрани)  
с 18.12.2023 – 17.12.2026 г.)**

**2023 г.**

## **1. Общие положения.**

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

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

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

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

**1.3. Правовой основой** института школьного наставничества являются настоящее Положение, другие нормативные акты Минобрнауки России, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных учреждений.

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

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

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

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

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

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

**3.2.** Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора школы по учебно – воспитательной работе и председатели методических объединений, в которых организуется наставничество.

**3.3.** Председатель методического объединения подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному предмету.

Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

**3.4.** Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения, согласовываются с заместителем директора по учебно-воспитательной работе и утверждаются на заседании Методического совета.

**3.5.** Основанием для утверждения наставника является выписка из заседания методического объединения, согласованная с заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

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

Приказ о закреплении наставника издается не позднее одного месяца с момента назначения молодого специалиста на определенную должность.

**3.6.** Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательное учреждение по распределению;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

- учителями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- учителями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

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

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

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

**3.9.** Для мотивации деятельности наставнику устанавливается надбавка к заработной плате из стимулирующего фонда образовательного учреждения в размере 350 рублей за одного наставляемого.

За успешную многолетнюю работу наставник отмечается директором ОУ по действующей системе поощрения вплоть до представления к почетным званиям.

#### **4. Обязанности наставника:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разработать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю – предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместное с молодым специалистом План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- вести дневник работы наставника и периодически докладывать председателю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### **5. Права наставника:**

- с согласия заместителя директора по УВР подключить для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников ОУ;
- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

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

**6.1.** Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании методического объединения с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом директора ОУ.

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

- изучать Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и председателем методического объединения.

#### **7. Права молодого специалиста.**

Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;
- требовать конфиденциальности дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

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

**8.1.** Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора ОУ по учебно – воспитательной работе.

**8.2.** Заместитель директора ОУ по УВР обязан:

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

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

Председатель методического объединения обязан:

- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника;
- провести инструктаж наставников и молодых специалистов;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушать и утвердить на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника и представить их заместителю ОУ по УВР.



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

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

- настоящее Положение;
- приказ директора ОУ об организации наставничества;
- планы работы педагогического, научно – методического совета, методических объединений;
- протокол заседаний педагогического, научно – методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;
- переписка по вопросам деятельности наставников.

**Соглашение по охране труда и социальным вопросам  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней общеобразовательной школы № 26 города  
Сызрани городского округа Сызрань Самарской области**

Директор Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 26 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области Шалютина Нина Алексеевна, председатель профкома Гришанова Ирина Александровна и специалист по охране труда Мещерякова Юлия Сергеевна составили настоящее соглашение в том, что администрация школы обязуется выполнить следующие мероприятия:

№	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ	Срок выполнения	Ответственное лицо
1	2	3	4	5	6
<b>I. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ</b>					
<i>Школа</i>					
1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков по окончании ремонта в ГБОУ СОШ № 26.	6 чел.	6 000 руб.	01.12.2024 (при условии окончания кап.ремонта школы)	Мещерякова Ю.С.
2.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи.	25 чел.		01.09.2024	Мещерякова Ю.С.
3.	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ: <ul style="list-style-type: none"> <li>• работников, которым необходим предварительный и периодический медосмотр;</li> <li>• работников, к которым предъявляются повышенные требования безопасности;</li> <li>• работников, которым положена компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда;</li> <li>• работников, которые</li> </ul>			01.09.2024	Мещерякова Ю.С.

	обеспечиваются средствами индивидуальной защиты; • работников, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства.				
4.	Организация и обновление уголка по охране труда	1 уголок	0 руб.	01.09.2024	Мещерякова Ю.С.
<b>СП «Детский сад № 52» ул.Кинельская,11</b>					
5.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков по окончании ремонта.	18 чел.	18 000 руб.	01.12.2024 (при условии изменения условий труда)	Мещерякова Ю.С.
6.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи.	16 чел.		01.09.2024	Мещерякова Ю.С.
7.	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ: • работников, которым необходим предварительный и периодический медосмотр; • работников, к которым предъявляются повышенные требования безопасности;  • работников, которым положена компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда;  • работников, которые обеспечиваются средствами индивидуальной защиты;  • работников, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства.			01.09.2024	Мещерякова Ю.С.
8.	Организация и обновление уголка по охране труда	1 уголок	0 руб.	01.09.2024	Мишанина О.А.
<b>СП «Детский сад № 53» ул.Хвалынская,85</b>					
9.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	15 чел.	15 000 руб.	01.12.2024 (при условии изменения условий труда)	Мещерякова Ю.С.

10.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи.	14 чел.	4 900 руб.	01.09.2024	Мещерякова Ю.С.
11.	Организация и обновление уголка по охране труда	1 уголок	0 руб.	01.09.2024	Мишанина О.А.
12.	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ: <ul style="list-style-type: none"> <li>• работников, которым необходим предварительный и периодический медосмотр;</li> <li>• работников, к которым предъявляются повышенные требования безопасности;</li> <li>• работников, которым положена компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда;</li> <li>• работников, которые обеспечиваются средствами индивидуальной защиты;</li> <li>• работников, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства.</li> </ul>			01.09.2024	Мещерякова Ю.С.
<b>II. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ</b>					
<b>Школа</b>					
13.	Проведение испытания устройств заземления.	1 здание	2 500 руб.	01.09.2024	МКУ СЭЗиС Шалютина Н.А.
14.	Испытание прочности спортивного оборудования.			01.09.2024	Алпеева Л.А. Мещерякова Ю.С. Шакурова Н.Ф.
15.	Обрезка деревьев на территории Учреждения.		30 000 руб.	апрель 2021г.	Шалютина Н.А.
<b>СП «Детский сад № 52» ул.Кинельская,11</b>					
16.	Проведение испытания устройств заземления.	1 здание	1 500 руб.	01.09.2024	МКУ СЭЗиС Мишанина О.А.
17.	Испытание прочности спортивного оборудования СП «Детский сад № 52»			01.09.2024	Алпеева Л.А. Мещерякова Ю.С. Мишанина О.А.
18.	Приведение уровней естественного и	18 рабочих		01.09.2024	Мишанина О.А.

	искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.	места			
19.	Замена сантехники в СП «Детский сад № 52»		30 000 руб.	01.09.2024	Мишанина О.А.
20.	Капитальный ремонт пищеблока СП «Детский сад № 52»		300 000 руб.	01.03.2024	МКУ СЭЗиС Мишанина О.А.
21.	Обрезка деревьев на территории Учреждения.		20 000 руб.	апрель 2024	МКУ СЭЗиС Мишанина О.А.
<b>СП «Детский сад № 53» ул.Хвалынская,85</b>					
22.	Проведение испытания устройств заземления.	1 здание	1 500 руб.	01.09.2024	МКУ СЭЗиС Мишанина О.А.
23.	Испытание прочности спортивного оборудования: СП «Детский сад № 53»			01.09.2024	Алпеева Л.А. Мещерякова Ю.С. Мишанина О.А.
24.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.	15 рабочих места		01.09.2024	Мишанина О.А.
25.	Ремонт прачечной СП «Детский сад № 53»		100 000 руб.	01.05.2024	МКУ СЭЗиС Мишанина О.А.
26.	Ремонт полов в групповом помещении старшей группы №1 СП «Детский сад № 53»		100 000 руб.	01.04.2024	МКУ СЭЗиС Мишанина О.А.
27.	Ремонт эвакуационного выхода со 2 этажа из музыкального зала СП «Детский сад № 53»		200 000 руб.	01.06.2024	МКУ СЭЗиС Мишанина О.А.
28.	Обрезка деревьев на территории Учреждения.		20 000 руб.	апрель 2024	МКУ СЭЗиС Мишанина О.А.
<b>III. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ</b>					
<b>Школа</b>					
29.	Проведение обязательных периодических медицинских осмотров.	45	.	апрель	Шалютина Н.А.

30.	Вакцинация сотрудников Учреждения против гриппа	45		октябрь ноябрь	Шалютина Н.А.
31.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений) аптечками для оказания первой помощи.	10 кабинетов	4 000	01.09.2024	Шалютина Н.А.
<b>СП «Детский сад № 52» ул.Кинельская,11</b>					
32.	Проведение обязательных периодических медицинских осмотров.	38	.	Май-июнь	Мишанина О.А.
33.	Вакцинация сотрудников Учреждения против гриппа	38		октябрь ноябрь	Мишанина О.А.
34.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений) аптечками для оказания первой помощи.	2 кабинета	1 000	01.09.2024	Мишанина О.А.
<b>СП «Детский сад № 53» ул.Хвалынская,85</b>					
35.	Проведение обязательных периодических медицинских осмотров.	36	.	Май-июнь	Мишанина О.А.
36.	Вакцинация сотрудников Учреждения против гриппа	36		октябрь ноябрь	Мишанина О.А.
37.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений) аптечками для оказания первой помощи.	2 кабинета	1 000	01.09.2024	Мишанина О.А.
<b>IV. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ</b>					
<b>Школа</b>					
38.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ				Галкина И.Н.
	Приобретение резиновых и хлопчатобумажных перчаток	10 шт.	1 000	1 раз в квартал	

39.	Приобретение мыла и обеззараживающих средств		20 000	1 раз в квартал	Галкина И.Н.
40.	Проверка индивидуальных средств от поражения электрическим током: диэлектрических перчаток	3 пары	3 000 руб.	1 раз в полгода	Галкина И.Н.
<b>СП «Детский сад № 52» ул.Кинельская,11</b>					
41.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ:  Приобретение поварских костюмов	2 шт.	4 000 руб.	В течение года	Гадыева А.Н.
42.	Проверка индивидуальных средств от поражения электрическим током: диэлектрических перчаток	1 пара	1 200 руб.	1 раз в полгода	Гадыева А.Н.
43.	Приобретение мыла и обеззараживающих средств		15 000 руб.	1 раз в квартал	Гадыева А.Н.
<b>СП «Детский сад № 53» ул.Хвалынская,85</b>					
44.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ :			В течение года	Мырсова С.Г.
	Приобретение рукавиц комбинированных	4 пары	1 500 руб.		
	Приобретение фартука прорезиненного с нагрудником	1 шт.	700 руб.		
	Приобретение костюма хлопчатобумажного	2 шт.	2 700 руб.		
	Приобретение резиновых и хлопчатобумажных перчаток		2 000		
45.	Приобретение мыла и обеззараживающих средств		20 000	1 раз в квартал	Мырсова С.Г.

46.	Проверка индивидуальных средств от поражения электрическим током: диэлектрических перчаток диэлектрические боты	2 пары	2 000 руб.	1 раз в полгода	Мырсова С.Г.
<b>V. МЕРОПРИЯТИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАЗВИТИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА</b>					
<b>Школа</b>					
47.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий по Учреждению (сдача нормативов ГТО).	1 чел.		в течение года	Шакурова Н.Ф.
48.	Приобретение и обновление спортивного инвентаря: мячи футбольные мячи баскетбольные	2 шт. 2 шт.	5 000 руб.		Галкина И.Н.
<b>СП «Детский сад № 52» ул.Кинельская,11</b>					
49.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий по Учреждению (сдача нормативов ГТО).	1 чел		в течение года	Мишанина О.А.
50.	Приобретение и обновление спортивного инвентаря: мячи (маленькие) колючки мячи футбольные мячи баскетбольные	15 шт. 30 шт. 1 шт. 1 шт.	5 000 руб.	в течение года	Гадыева А.Н.
<b>СП «Детский сад № 53» ул.Хвалынская,85</b>					
51.	Устройство новой беговой дорожки СП «Детский сад № 53»	1 шт.	200 000 руб.	31.08.2024г	МКУ СЭЗиС Мишанина О.А.
52.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий по Учреждению (сдача нормативов ГТО).	1 чел		в течение года	Мишанина О.А.
53.	Приобретение и обновление спортивного инвентаря: детские мячи мячи футбольные мячи баскетбольные	30 шт. 1 шт. 1 шт.	5 000 руб.	в течение года	Мырсова С.Г.
<b>VI. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ</b>					
<b>Школа</b>					
54.	Проверка средств пожаротушения			1 раз в год	Галкина И.Н.



55.	Провести практическое занятие с обучающимися и работниками учреждения по отработке плана эвакуации в случае возникновения пожара.			1 раз в квартал	Шалютина Н.А.
<i>СП «Детский сад № 52» ул.Кинельская,11</i>					
56.	Проверка средств пожаротушения			1 раз в год	Гадыева А.Н.
57.	Провести практическое занятие с обучающимися и работниками учреждения по отработке плана эвакуации в случае возникновения пожара.			1 раз в квартал	Мишанина О.А.
<i>СП «Детский сад № 53» ул.Хвалынская,85</i>					
58.	Проверка средств пожаротушения			1 раз в год	Мырсова С.Г.
59.	Провести практическое занятие с обучающимися и работниками учреждения по отработке плана эвакуации в случае возникновения пожара.			1 раз в квартал	Мишанина О.А.

Директор ГБОУ СОШ № 26 г.Сызрани



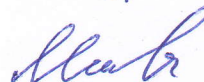
Н.А.Шалютина

Председатель ПК ГБОУ СОШ №26 г. Сызрани



И.А. Гришанова

Специалист по ОТ



Ю.С.Мещерякова