

Министерство труда, занятости и  
миграционной политики  
Самарской области  
Присвоен регистрационный номер 04122024  
от « 01 » 08 2024 г.  
консультант Н.А. Мизонова  
(подпись, Ф.И.О.)  
Мизонова

**Коллективный договор**  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области  
основной общеобразовательной школы № 32  
города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области  
на 2024 - 2027 годы

От работодателя:

И.о. директора ГБОУ ООШ №32

Прокопенкова  
(подпись, Ф.И.О.)

Е.А.Прокопенкова

М.П.



От работников:

председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБОУ ООШ №32

Азизова  
(подпись, Ф.И.О.)

Г.М.Азизова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 года.

Руководитель Мизонова Н.А.

## Содержание.

	страницы
1. Общие положения.....	3-4
2. Трудовой договор.....	4-6
3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников.....	6-7
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	7-9
5. Организация труда, режим работы, время отдыха.....	9-16
6. Оплата и нормирование труда.....	16-21
7. Гарантии и компенсации.....	22-23
8. Охрана труда и здоровья.....	23-28
9. Гарантии профсоюзной деятельности.....	28-31
10. Обязательства профкома.....	31-32
11. Контроль за выполнением коллективного договора.....	32-33
Приложения:	
Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 32.....	34-50
Приложение №2. Положение о дополнительных отпусках работников Учреждения ....	51-52
Приложение №3. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, медицинским работникам, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 32 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области...	53-143
Приложение №4. Положение о нормах обеспечения работников Учреждения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	144-147
Приложение № 5. Положение о материальных доплатах работникам Учреждения из специальной части фонда оплаты труда .....	148-153

# 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном образовательном учреждении Самарской области основной общеобразовательной школе № 32 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работники Учреждения, являющиеся членами профсоюзной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком) и работодатель в лице его представителя – и.о. директора ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани Прокопенковой Е.А.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы.

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

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

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

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

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

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

1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

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

- правила внутреннего трудового распорядка,

- положение о дополнительных отпусках,
- положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, медицинским работникам, обслуживающему персоналу ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани,
- положение о нормах обеспечения работников Учреждения специальной одеждой,
- специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты,
- положение о материальных доплатах работникам Учреждения из специальной части фонда оплаты труда,
- соглашение по охране труда и др.

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

- учет мнения (по согласованию) 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.

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

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

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

## **2. 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, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством (ст.57 ТК РФ).

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.4. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам, в соответствии с п.66 Типового положения об Учреждении, 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 ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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

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

2.5. Установленная нагрузка на новый учебный год сохраняется в течение всего года. 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 и возрастных групп 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 педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

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

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, приказе руководителя ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани, возможны только:

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

а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

б) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника. (Продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной

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

в) простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в учреждении на всё время простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

г) восстановления на работе педагога, 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)

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

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

### **3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников.**

3.1. 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.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников учреждения.

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

3.2.3. 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.

3.2.4. 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.

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

3.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующую заработную плату со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

Работодатель обязуется:

4.1. 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.

4.2. 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:

4.3.1. 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.

4.3.2. 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.

4.4. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.4.1. Работодатель обеспечивают заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжёлыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.4.2. Работники образовательных учреждений (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

4.4.3. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, где

предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.5. Работодатель обязан предусмотреть:

- в коллективном договоре и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений, определённых сторонами условий трудового договора;

в коллективном договоре – преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

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

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательного учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения 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 (конкретный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается в Положении о дополнительных оплачиваемых отпусках работников учреждения. Приложение № 2).

5.4. Для педагогических работников ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения.

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 педагога.

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных учебным планом, планом воспитательной работы, правилами внутреннего распорядка педагог 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 (по согласованию) профсоюзного комитета с дополнительной оплатой.

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

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

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

5.15. 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).

5.16. Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ,
- с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ,
- в других случаях, предусмотренных Положением о дополнительных оплачиваемых отпусках (Приложение №2) ст.116 ТК РФ.

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

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

полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.18. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность для отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками), в том числе, в течение перерыва между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.19. Дежурство педагогических работников по образовательному учреждению начинается за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

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

5.21. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа педагогических работников и иных работников (при наличии такого представительного органа).

5.22. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, организации характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объёме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с приказом N 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.

5.23. 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 ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрань либо локальным нормативным актом организации с учётом соответствующих санитарно-

эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

5.24. 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. 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. N 189 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 3 марта 2011 г., регистрационный N 19993), с изменениями, внесёнными постановлениями Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 июня 2011 г. N 85 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 15 декабря 2011 г., регистрационный N 22637), от 25 декабря 2013 г. N 72 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 27 марта 2014 г., регистрационный N 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.

5.26. 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, за исключением случаев, предусмотренных настоящими особенностями.

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.

5.27. 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.

5.28. 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, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 настоящих Особенности (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

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.

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

5.29. 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.

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

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.

5.32. В периоды, указанные в пункте 5.1 настоящих особенностей, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

## **6. Оплата и нормирование труда.**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата педагогическим работникам рассчитывается в соответствии с действующей системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), утверждённой Постановлением Правительства Самарской области от 20.12.2016г. № 773 «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 организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области».

6.2. Заработная плата педагогическим работникам структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад», устанавливается в соответствии с действующей системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), утверждённой постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. (в действующей редакции, с изменениями и дополнениями) «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области».

и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования»

6.3. Оплата труда медицинских, библиотечных работников ГБОУ ООШ № 32 г.Сызрани производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общепромышленным областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда в образовании и включает в себя:

6.4.1. Оплату труда младшего обслуживающего персонала – исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;

6.4.2.оплату труда педагогов – в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 20.12.2016г. № 773 «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 организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;

6.4.3. доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер:

- выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда -

- повару – 4% должностного оклада за фактически отработанное время;

- за работу в логопедических группах с детьми с ограниченными возможностями здоровья (отклонения в развитии речи) -

- музыкальный руководитель - 20% должностного оклада за фактически отработанное время,

- инструктор по физической культуре 20% должностного оклада за фактически отработанное время,

- педагог-психолог – 20% должностного оклада за фактически отработанное время;

- за работу в логопедических группах с детьми с ограниченными возможностями здоровья (отклонения в развитии речи, задержка психического развития) -

- учитель-логопед, учитель-дефектолог – 20% должностного оклада за фактически отработанное время,

- воспитатель логопедической группы – 20% должностного оклада за фактически отработанное время,

- музыкальному руководителю – 20% должностного оклада за фактически отработанное время;

- инструктору по физической культуре – 20% должностного оклада за фактически отработанное время.
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). Каждый час работы сторожа в ночное время (в период с 22:00 час. вечера до 06:00 утра) по сравнению с работой в нормальных условиях оплачивается в повышенном размере на 35%.
- в случае привлечения работника к работе в выходной или праздничный нерабочий день работа оплачивается не менее чем в двойном размере или предоставляется отгул в соответствии со ст. 153 ТК РФ.
- за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ).

6.4.4. доплаты и надбавки стимулирующего характера;

6.4.5. другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и нормативными актами образовательного учреждения.

6.5. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.6. 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. (Основание: поправки, внесенные в ст. 136 ТК РФ Федеральным законом от 03.07.2016г. № 272-ФЗ).

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,
- при присвоении звания «Почетный работник СССР, Российской Федерации или Самарской области» - соответствующие профилю выполняемой работы;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в

ежегодном или другом отпуске, а также в период его нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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 распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, медицинским работникам, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 32 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области», «Положение о материальных доплатах работникам Учреждения из специальной части фонда оплаты труда», которое вывешивается на видном месте для всеобщего обозрения.

6.10. На 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. Педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководства, оплата производится по дополнительному соглашению, в соответствии с коллективным договором.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы,

- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц,

- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний,

- учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка,

- учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя,

- в периоды осенних, зимних, весенних, летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, в периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающим с ежегодными основными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, выплачивается из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий.

Изменение размеров выплат педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководителя, в каникулярный период не допустимы.

За временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником последнему ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство устанавливается пропорционально времени замещения.

Отмена ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам возможна в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

6.12. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования, выплачивается ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей

6.13. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами, которые применяются для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками сверх установленной за ставку заработной платы нормы часов либо ниже такой нормы, оплату педагогических работников следует производить из установленных им в месяц размеров ставок заработной платы пропорционально фактически определенным объемам педагогической работы или учебной (преподавательской) работы

6.14. Работодатель обязуется:

6.14.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.

6.14.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения (ст.142 ТК РФ).

6.14.3. 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 1/150 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)

6.15. 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).

6.16. 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).

6.17. 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 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ)

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

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

6. 20. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплачивается ставка рефинансирования, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчёта включительно.

6.21.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).

6.22. 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).

## **7. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом,

ежемесячную денежную выплату педагогическим работникам учреждений (в том числе руководящим работникам учреждений, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическим изданием в размере 100 рублей за фактически отработанное время.

7.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом образовательного учреждения.

7.3. Организует в структурном подразделении реализующем образовательные программы дошкольного образования - «Детский сад» питание работников.

7.4. Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на различных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, может быть установлена с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям, должностных обязанностей, профилей работ решением соответствующего органа управления образованием.

7.5. На продление срока действия имеющихся квалификационных категорий на один год имеют право следующие работники:

- руководящие и педагогические работники, которые в течение последних пяти лет, т.е. со времени предыдущей аттестации, награждены государственными наградами Российской Федерации (орден, медаль, Почетное звание) за заслуги в области образования, медицины, культуры, спорта, сельского хозяйства и промышленности, а также отраслевыми наградами (нагрудный знак, Почетная грамота) по профилю деятельности;
- руководящие и педагогические работники, получившие в этот период времени ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- педагогические работники, которые в течение последних пяти лет, т.е., со времени предыдущей аттестации, стали финалистами, победителями (призерами) Всероссийских конкурсов профессионального мастерства и областных этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства и заключительного этапа областного конкурса профессионального мастерства среди мастеров производственного обучения учреждений профобразования Самарской области, утвержденных министерством образования и науки Самарской области, этапов этих конкурсов, проводимых территориальными управлениями министерства образования и науки Самарской области и управлениями образования городов Самары и Тольятти,
- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком.

7.6. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном Законом Российской

Федерации «Об образовании в РФ», независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам и без документального подтверждения её целевого использования.

## **8. 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:**

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

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

8.4.6. 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;

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

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

8.4.9. 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 по улучшению условий и охраны труда.

## **9. 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 за счет средств надтарифного 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 (по согласованию) 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.

9.12. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ).

9.13. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

9.14. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению Почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

9.15. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

9.16. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

## **10. 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 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.

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

10.6. 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).

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

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

10.9. Участвовать в работе комиссий по оздоровлению работников Учреждения и обеспечению их детей новогодними подарками.

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

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

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

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.14. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

10.16. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

Стороны договорились, что:

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

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

11.3. 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.

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

11.5. 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.

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

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

**Правила внутреннего трудового распорядка**  
*государственного бюджетного общеобразовательного учреждения*  
*Самарской области*  
*основной общеобразовательной школы № 32*  
*города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области*

**Приложение № 1**  
**к коллективному договору**  
**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**Самарской области**  
**основной общеобразовательной школы № 32**  
**города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области**  
**на 2024-2027 годы.**

**1. Общие положения.**

- 1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются локальным нормативным актом ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани.
- 1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в РФ», иными нормативными правовыми актами и Уставом ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани. Правила регулируют порядок приема и увольнения работников Учреждения, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам

меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

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

1.4. Правила утверждены руководителем ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Правила вывешиваются в Учреждении на видном месте.

1.6. При приеме на работу администрация ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани обязана ознакомить работника с Правилами под расписку.

1.7. Правила являются приложением к коллективному договору на 2024-2027 г.г. действующему в ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани.

## **2. Порядок приема и увольнение работника.**

2.1. Прием на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон: работника и ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани (ст.67 ТК РФ).

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

2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации следующие документы:

а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

б) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае если новый сотрудник ранее отказался от ведения бумажной трудовой книжки и предъявил только сведения о работе по форме СТД-Р или СТД-ПФР, но информации в данной форме недостаточно, чтобы посчитать его страховой стаж для начисления пособий, необходимо запросить у сотрудника бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию;

в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

г) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;

д) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

е) медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья (ст. 65 ТК РФ) для работы в Учреждении.

ж) справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта 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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

з) решение комиссии по делам несовершеннолетних о допуске работника к трудовой деятельности, в случае, если в отношении лица осуществлялось уголовное преследование и в отношении которого дело прекращено по не реабилитирующим основаниям;

и) ИНН.

к) документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые.

л) справка обязательного психиатрического освидетельствования работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности.

В соответствии со статьей 331 ТК РФ к педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступление против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 настоящей статьи;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления.

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

2.1.6. При приёме на работу руководитель ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани обязан ознакомить работника со следующими документами:

- уставом образовательного учреждения,
- коллективным договором,
- настоящими Правилами,
- приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности,

- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.7. При приёме на работу может устанавливаться испытательный срок – не более 3-х месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера – не более 6 месяцев.

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

2.1.8. «В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законом и иными нормативными правовыми актами РФ».

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

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

2.1.11. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и предоставляет ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о работнике;
- месте его работы;
- его трудовой функции;
- переводах работника на другую постоянную работу;
- увольнение Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

2.1.12. Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме;

- в период работы – не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении – в день прекращения трудового договора.

2.1.13. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ. Работодатель по письменному заявлению работника обязан, исправить или дополнить сведения о

трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ

2.2. Отказ в приёме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.2.2. Приём на работу осуществляется только исходя из деловых качеств работника. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства не допускается.

2.2.3. Лицо, лишённое решением суда права работать в Учреждении в течение определённого срока, не может быть принято на работу в Учреждение в течение этого срока.

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

2.2.5. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашённым в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ст.64 ТК РФ).

2.2.6. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация Учреждения обязана сообщить причину отказа в письменной форме (ст.64 ТК РФ).

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

2.3. Увольнение работников.

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

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

2.3.3. При расторжении трудового договора руководитель Учреждения издаёт приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с ТК РФ.

2.3.4. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения) копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы: выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется), справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя

и другое). Копии документов, связанных с работой должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

2.3.5. Днем увольнения работника является последний день работы. Если работник в день увольнения не работал, то расчёт с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работников требования о расчёте.

2.3.6. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставит сведения о трудовой деятельности у данного работодателя.

Если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанного уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

2.3.7. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих со дня обращения работника не ведётся трудовая книжка по обращению работника (в письменной форме) не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом и со ссылкой на соответствующие статьи, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

2.3.8. В последний день работы администрация Учреждения обязана выдать работнику другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчёт.

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

2.3.10. Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) у данного работодателя предоставляются работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 Трудового кодекса РФ.

### **3. Основные права и обязанности и ответственность администрации Учреждения.**

3.1. Непосредственное управление ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани осуществляет руководитель Учреждения.

3.2. Руководитель Учреждения имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

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

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

3.2.3. Совместно с профсоюзным комитетом осуществлять поощрение и премирование работников.

3.2.4. Привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке.

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

3.2.6. Принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

3.3. Руководитель Учреждения обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- создавать рабочие места для лиц с ограниченной трудоспособностью в пределах установленной квоты;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

3.4. Администрация Учреждения осуществляет внутренний контроль за деятельностью педагогического, технического, обслуживающего персонала.

3.5. Учреждение, как юридическое лицо, несет ответственность перед работниками:

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;
- за задержку трудовой книжки при увольнении работника;
- незаконное отстранение работника от работы;
- незаконное увольнение работника или перевод его на другую работу;
- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

- за причинение ущерба имуществу работника, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством.

## **4. Права, обязанности и ответственность работников.**

### **4.1. Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждения в формах, предусмотренных законодательством и уставом Учреждения;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по другим основаниям, предусмотренным настоящим коллективным договором, его положениями;
- работники в возрасте до 40 лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка. Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право

на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

- работник обязан сообщить письменно о том, что планирует пройти диспансеризацию, не позднее, чем за три рабочих дня до диспансеризации и согласовать дату с директором. Работник вправе не выходить на работу и использовать день для диспансеризации после того, как ознакомится с приказом об освобождении от работы.
- работодатель не вправе отказать в предоставлении дней для прохождения диспансеризации. Однако если работник не согласует с работодателем день для прохождения диспансеризации и не выйдет на работу, такое отсутствие может быть расценено как нарушение работником трудовой дисциплины, в том числе и как прогул. Если работодатель не согласовал дату освобождения от работы, указанные в заявлении, работник должен выбрать другую дату.
- работник вправе написать заявление об отпуске без сохранения заработной платы на основании статьи 128 ТК, если ему нужны дополнительные рабочие дни на диспансеризацию сверх минимума, предусмотренного статьей 185.1 ТК. При этом работодатель может, но не обязан согласовать такое заявление. Работник обязан предоставить в отдел кадров справку из медицинского учреждения, которая подтвердит факт прохождения диспансеризации. Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день, когда его освободили от работы. В справке должна быть дата диспансеризации, подпись врача и печать учреждения. Документ работник обязан принести работодателю в день выхода на работу после диспансеризации.

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

- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной Учреждением, методов оценки знаний обучающихся (воспитанников) при исполнении профессиональных обязанностей;
- ведение 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).
- сокращенную продолжительность рабочего времени;
- удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;
- получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления.

#### 4.3. Работник обязан:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Устав образовательного учреждения и настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников;
- незамедлительно сообщать руководителю Учреждения о возникновении ситуации, представляющих угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества Учреждения;
- поддерживать дисциплину в Учреждении на основе уважения человеческого достоинства обучающихся (воспитанников) без применения методов физического и психического насилия;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

#### 4.4. Работникам Учреждения в период организации образовательного процесса запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков;
- 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.

#### 4.5. 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).

##### 4.5.1. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка (ст.241 ТК РФ),

4.5.2. 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.

4.6. Работник Учреждения привлекается к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктом 6.4. настоящих Правил.

4.7. Сотрудники могут исполнять свои должностные обязанности вне места нахождения работодателя, то есть удаленно. При этом стороны могут определить в дополнительном соглашении к трудовому договору конкретный адрес, где сотрудник должен будет работать удаленно.

- работник, который работает удаленно, должен взаимодействовать с работодателем по телефону, электронной почте, а также с помощью Skype, Viber и WhatsApp.
- работники должны находиться на связи со своим руководителем, а также вышестоящим руководством на протяжении всего рабочего дня. В случае если сотрудник не будет выходить на связь в течение 2-ух рабочих дней, работодатель вправе привлечь за это к дисциплинарной ответственности.
- в течение рабочего дня сотрудникам, которые работают удаленно, запрещено употреблять алкогольные напитки. В случае нарушения данного требования работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.
- для оплаты листа нетрудоспособности и назначения пособий по нетрудоспособности, беременности и родам и других, связанных с материнством, работник направляет работодателю оригиналы листов нетрудоспособности и других документов, предусмотренных законодательством.

## **5. Режим работы и время отдыха.**

5.1. В ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани устанавливается пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Занятия в Учреждении (школе) проводятся в первую смену.

<b>Должность</b>	<b>Время работы</b>	<b>Перерыв</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Директор	8.30 – 17.00	13.00 – 13.30

Зам. директора по УВР	8.30 – 17.00	13.00 – 13.30
Главный бухгалтер	8.30 – 17.00	13.00 – 13.30
Учителя-предметники	8.00 – 15.50	Прием пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися (приказ Минобрнауки России № 536 от 11.05.2016г. п.1.5)
Завхоз	8.30 – 17.00	13.00 – 13.30
Бухгалтер	8.30 – 17.00	13.00 – 13.30
Уборщик служебных помещений, гардеробщик	7.45 – 18.00 По графику	13.00 – 13.30 По графику
Зав.библиотекой	8.30 – 17.00	13.00 – 13.30
Сторож	раб.дни выходные дни По графику	

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

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

5.2. В структурном подразделении, реализующем общеобразовательные программы дошкольного образования - «Детский сад», 12-часовой режим работы при 5-дневной рабочей недели с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала – 8 часов ежедневно. Возможность приема пищи работникам предоставляется в течение рабочего времени.

<b>Должность</b>	<b>Время работы</b>	<b>Перерыв</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Руководитель	8.00 – 16.30	13.00 – 13.30
Методист(36 ч. в неделю)	8.00 – 16.00	13.00 – 13.30
Старший воспитатель(36 ч. в неделю)	По графику	13.00 – 13.30
Воспитатели групп (1 ставка-36 ч. в неделю)	По графику	
Зав. хозяйством	8.00 – 16.30	13.00 – 13.30
Ст. медсестра (39 ч. в неделю)	8.00 – 16.30 пт. 8.00 – 15.30	13.00 – 13.30
Пом. воспитателя	8.00 – 16.30	13.00 – 13.30
Машинист по стирке белья	8.00 – 16.30	13.00 – 13.30
Повар (сменный режим работы)	6.00 – 14.30 8.00 – 16.30	13.00 – 13.30
Кухонный работник	8.00 – 16.30	13.00 – 13.30
Делопроизводитель	8.00 – 16.30	13.00 – 13.30
Бухгалтер	8.30 – 17.00	13.00 – 13.30

Контрактный управляющий	8.30 – 17.00	13.00 – 13.30
Инспектор по кадрам	8.30 – 17.00	13.00 – 13.30
Инструктор по физической культуре (30 ч. в неделю)	По графику	
Музыкальный руководитель (1 ставка – 24 ч. в неделю)	По графику	
Вахтер	8.00 – 16.30	13.00 – 13.30
Педагог-психолог	По графику	13.00 – 13.30
Учитель-логопед (1 ставка – 20 ч. в неделю)	По графику	
Уборщик служебных помещений	8.00 – 16.30	13.00 – 13.30
Кладовщик	8.00 – 16.30	13.00 – 13.30
Машинист по стирке и ремонту спец. одежды	8.00 – 16.30	13.00 – 13.30
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	8.00 – 16.30	13.00 – 13.30
Сторож раб.дни выходные дни	По графику	

5.3. Продолжительность рабочей недели в ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани – 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя (не более 36 часов в неделю).

5.4. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются руководителем Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

5.5. Для работников Учреждения, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день:

- заведующий хозяйством;
- заместитель директора по учебно–воспитательной работе;
- главный бухгалтер;
- делопроизводитель;
- руководитель структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования - «Детский сад»;
- методист структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования - «Детский сад».

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

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

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

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

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

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

5.8. В случае производственной необходимости администрация Учреждения имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст.74 ТК РФ).

5.9. Такой же перевод допускается для предотвращения производственной аварии, несчастных случаев, простоя, а также для замещения отсутствующего работника. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

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

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

5.12. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседание педагогического совета;
- общее собрание коллектива (в случаях, предусмотренных законодательством);
- заседание методического объединения;
- родительские собрания и собрания коллектива учащихся;

- дежурство педагогов на внеурочных мероприятиях.

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

5.14. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждений.

Педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной загрузки (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 сверхуказанного времени, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе за фактически отработанное время.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителем Учреждения.

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

5.16. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам в структурном подразделении «Детский сад», реализующим адаптированные образовательные программы дошкольного образования предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней, за исключением воспитателей, музыкальных руководителей, непосредственно работающих в группах для детей дошкольного возраста общеразвивающей направленности. Воспитателям, музыкальным руководителям групп общеразвивающей направленности, функционирующих в Учреждении предоставляется, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Педагогическим работникам Учреждения (школа) – 56 календарных дней. Директору Учреждения и руководителю структурным подразделением, осуществляющему свою деятельность непосредственно в структурном подразделении предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарный дней. Отпуск всем предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

5.18. Администрация Учреждения ведет учет рабочего времени, фактически, отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.19. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

**Времена предоставления перерыва и его продолжительности для технических работников – 30 минут**

**Времена предоставления перерыва и его продолжительности для обслуживающих работников – 30 минут**

## **6. Меры поощрения и взыскания.**

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

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к награждению государственными (отраслевыми) наградами.

6.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, медицинским работникам, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 32 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (Приложение №3).

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

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

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

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

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного

педагогического работника Учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью или при необходимости защиты интересов обучающихся (воспитанников).

6.6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечению 2-х рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт (ст.193 ТК РФ).

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

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

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

Приказ руководителя Учреждения о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

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

6.12. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, Совета Учреждения или Общего собрания коллектива Учреждения.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**О дополнительных оплачиваемых отпусках работникам  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области  
основной общеобразовательной школы № 32  
города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области**

**Приложение № 2  
к коллективному договору  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области  
основной общеобразовательной школы № 32  
города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области  
на 2024-2027 годы.**

### **1. 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).

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

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

- заведующий хозяйством;
- руководитель структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования - «Детский сад»,
- заместитель директора по учебно–воспитательной работе;
- главный бухгалтер;
- методист структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования - «Детский сад».

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.119 ТК РФ) продолжительностью 3 дня (не менее 3х дней).

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

3.1. Работникам в структурном подразделении реализующем программы дошкольного образования – «Детский сад», занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.117 ТК РФ) следующей продолжительности:

- поварам – 7 календарных дней;
- медицинским сестрам – 14 календарных дней.

(пост-ие Госкомтруда СССР и Секретариата СССР от 25.10.74г. №298 /П- 22)

- сотрудникам, участвующим и занятым на работах в зоне отчуждения Чернобыльской АЭС – 7 календарных дней (ст.16 Закона РФ от 15.05.1991г. № 1244-1)

# **Положение**

**о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, медицинским работникам, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 32 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области**

**Приложение № 3  
к коллективному договору  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области  
основной общеобразовательной школы № 32  
города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области  
на 2024-2027 годы.**

## **Раздел 1**

**Порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани (школа)**

### **1. Общие положения.**

1.1. Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани (далее - «Положение»), разработано в соответствии с:

- статьей 144 Трудового кодекса РФ;
- Федеральным законом от 29.12.2012г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (в действующей редакции, со всеми изменениями и дополнениями);
- 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» (в действующей редакции, со всеми изменениями и дополнениями);
- постановлением Правительства Самарской области от 11.06.2008 г. № 201 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 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 19.02.2009 г. №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 10.01.2013 г. № 3-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 23.06.2010г. № 299 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 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)»;
- постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014г. № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»);
- распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2014г № 163-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности» (в действующей редакции);
- 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 15.11.2016г. № 365-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 29.04.2014г. № 191-од «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций общего образования Самарской области»;
- постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2017 № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства 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»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 14.12.2020 г. № 555-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»; - приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-ОД «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»
- распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 №887-р « Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда);

- постановлением Правительства Самарской области от 25.03.2022 г. № 169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»

- уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 32 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее - Учреждения)

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно – управленческого, учебно-вспомогательного, 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 труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

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

1.5. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки качества работы работника. Они назначаются за показатели эффективности в работе.

1.6. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

1.7. Настоящее Положение распространяется на всех работников Учреждения независимо от режима работы и характера трудовой деятельности (ст.43 ТК РФ).

1.8. Настоящее положение разрабатывается Учреждением, согласовывается с управляющим советом Учреждения и первичной профсоюзной организацией Учреждения, утверждается приказом директора ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани.

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

2.1. Размер стимулирующего фонда Учреждения составляет 18,24% от фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.2. Стимулирующий фонд расходуются на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии иные поощрительные выплаты, материальную помощь.

2.3. Стоимость 1 балла при начислении заработной платы сотрудникам Учреждения (школы) утверждается приказом директора.

2.5. Стимулирующий фонд школы делится: педагогический персонал не менее 75 %, административно-хозяйственный персонал не более 22 %, директор школы не более 3% от стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения.

## **3. Условия для назначения надбавок и доплат.**

3.1. Условиями для назначения надбавок и доплат являются:

- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий,
- интенсивность и высокие результаты работы,
- наличие почётных и отраслевых званий,
- качество выполняемых работ,
- стаж работы в должности не менее 4 месяцев.

#### **4. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат.**

4.1. Условиями отмены стимулирующих выплат являются:

- случаи травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- вынесение дисциплинарных взысканий;
- ухудшение качества работы;
- несвоевременное выполнение заданий;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- нарушение трудовой дисциплины.

4.2. Снижение или отмена стимулирующих выплат оформляются приказом директора Учреждения.

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

5.1. Надбавки и доплаты сотрудникам Учреждения устанавливаются в соответствии с критериями оценки эффективности (качества) работы 1 января и действуют до 31 декабря текущего года.

5.2. Сотрудники учреждения предоставляют администрации Учреждения аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности в срок не позднее 12 января.

5.3. Заместители директора Учреждения представляют аналитические материалы директору Учреждения в срок не позднее 12 января.

5.4. В случае изменения показателей комплектования обучающихся и воспитанников, а также расчета стоимости балла, 1 сентября текущего года издается приказ о перерасчете стоимости балла согласно критериям, утвержденным в январе текущего года.

5.5. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора.

5.7. Денежный вес (в рублях) каждого балла рассчитывается исходя из размера стимулирующего фонда, максимального количества баллов всех работников Учреждения и утверждается приказом директора. На основании показателей комплектования обучающихся и воспитанников и расчета стоимости балла. Приказ издается за период с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря текущего года.

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

6.1. Заместители директора школы в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, разрабатывают проект приказа по Учреждению, определяющего размер стимулирующих выплат работникам Учреждения и представляют на утверждение директору.

6.2. Директор рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование управляющему совету в срок до 18 января.

6.3. Управляющий совет рассматривает представленные материалы в срок до 20 января отчетного года и направляет их директору.

6.4. Директор по согласованию с управляющим советом издаёт приказ в срок до 22 числа отчетного месяца.

## 8. Порядок расчета стоимости 1 балла

Порядок расчета стоимости 1 балла производится по формуле:

$$B = C/r/n,$$

где B- стоимость одного балла в данной части,

C- сумма денежных средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

k- количество критериев в данной части,

r- количество штатных единиц.

n- максимальное кол-во баллов по одному критерию.

Расчет стоимости одного балла производится два раза в год в начале календарного года и в начале учебного года и утверждается приказом директора. (Перерасчет делается при изменении одного из составляющих формулы).

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

№	Критерии	Максимальное количество баллов	Показатели	Сроки оценивания	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 отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1		За предыдущий год	
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся,	1		За предыдущий год	

	переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов			ший год	
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	1		За предыдущий год	
1.4	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	2		За предыдущий год	
1.5	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	2		За предыдущий год	
1.6	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	2		За предыдущий год	
1.7	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	2		За предыдущий год	
1.8	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме	2		За предыдущий год	

	ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%			ший год	
1.9	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	2		За предыдущий год	
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%	2		За предыдущий год	
1.11	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	2		За предыдущий год	
1.12	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	2		За предыдущий год	
1.13	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и	2		За предыдущий год	

	приступивших к обучению, составляет 100%				
1.1 4	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%	2		За предыдущий год	
1.1 5	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	2		За предыдущий год	
1.1 6	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 «Движение Первых» и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	1		За предыдущий год	
1.1 7	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим	2		За предыдущий год	

	функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)				
1.1 8	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	1		За предыдущий год	
1.1 9	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1		За предыдущий год	
1.2 0	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	2		За предыдущий год	
1.2 1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	2		За предыдущий год	
1.2 2	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,	100% - 2 балл менее 100% - (-2) балл		За предыдущий год	

	составляет 100%.				
	<b>ИТОГО</b>	<b>44</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, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	2		За предыдущий год	
2.2	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	2		За предыдущий год	
2.3	Доля обучающихся 4-9 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	2		За предыдущий год	
2.4	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем	2		За предыдущий год	

	предмету(-ам) (в зависимости от уровня)				
2.5	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	2		За предыдущий год	
2.6	Доля обучающихся 6-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	1		За предыдущий год	
2.7	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	1		За предыдущий год	
2.8	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "ВорлдскиллсРоссия", от общего количества обучающихся 6-9-х классов: в качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и	1		За предыдущий год	

	более - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)				
2.9	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл	1		За предыдущий год	
2.1 0	Доля обучающихся 1-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	2		За предыдущий год	
2.1 1	Доля обучающихся 6-9-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	1		За предыдущий год	
	<b>ИТОГО:</b>	<b>17</b>			
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>					

3.1	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) (в зависимости от уровня)	2		За предыдущий год	
3.2	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, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	2		За предыдущий год	
3.3	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	2		За предыдущий год	
3.4	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	2		За предыдущий год	
3.5	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	2		За предыдущий год	

	образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью				
3.6	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		За предыдущий год	
3.7	Наличие у педагога постоянно действующего образовательного сайта	1		За предыдущий год	
3.8	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, опросы родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений	1 б-за посещение АСУРСО 100 % родителей и учащихся; 2 б-за регулярное (не реже 1 раза в месяц) размещение на школьных интернет-ресурсах информации об участии класса в мероприятиях		За предыдущий год	

	<b>ИТОГО</b>	<b>14,5</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 (в зависимости от уровня)	2		За предыдущий год	
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО(в зависимости от уровня)	2		За предыдущий год	
4.3	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта	2		За предыдущий год	
4.4	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель	2		За предыдущий год	

	специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)				
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	2		За предыдущий год	
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	2		За предыдущий год	
4.7	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2		За предыдущий год	
4.8	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях	2		За предыдущий год	
4.9	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования	2		За предыдущий год	

4.1 0	Своевременное и точное заполнение информации в АСУ РСО	1 -за точное и своевременное заполнение		За предыдущий год	
	<b>ИТОГО:</b>	<b>18</b>			
<b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>					
5.1	Доля обучающихся классного коллектива (5-9 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	2		За предыдущий год	
5.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	2		За предыдущий год	
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	2		За предыдущий год	
5.4	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	2		За предыдущий год	
5.5	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН)	2		За предыдущий год	

	использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества				
5.6	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса	1		За предыдущий год	
5.7	Отсутствие протоколов составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения.	1		За предыдущий год	
	<b>ИТОГО</b>	<b>12</b>			
<b>6. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>					
6.1	Наличие у учителя (включая совместителей) квалификационных категорий	1		За предыдущий год	
6.2	Прохождение педагогическими работниками повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»)	1		За предыдущий год	
6.3	Наставничество (участие наставляемого в конкурсах)	2		За предыдущий год	
6.4	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,	3		За предыдущий год	

	наличие победителей на областном уровне – 2 балла, участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне -3 балла				
6.5	Повышение уровня профессионального мастерства в форматах непрерывного образования.	1		За предыдущий год	
	<b>ИТОГО</b>	<b>8</b>			
	<b>ИТОГО</b>	<b>109,5</b>			

## 7.2. Критерии качества труда административно-управленческого аппарата (Заместитель директора по учебно-воспитательной работе)

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
1.	<b>Эффективность процесса обучения</b>				
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: положительная динамика — 1 балл; сохранение значения — 0,5 балла			1	За предыдущий год
1.2.	Соответствие не			3	За

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	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				предыдущий год
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	За предыдущий год
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	За предыдущий год
1.5.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества			2	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100% - 2 балла				
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	За предыдущий год
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	За предыдущий год
1.8	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла;			2	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла				
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	За предыдущий год
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	За предыдущий год
1.11	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 1 балл			1	За предыдущий год
1.12	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных			3	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: на окружном уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СО на текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 3 балла				
1.13	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла			2	За предыдущий год
1.14	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности			2	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла				
1.15	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	За предыдущий год
1.16	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)			3	За предыдущий год
1.17	Доля детей, обучающихся в 5-9 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и			2	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла				
Итого				44	
2.	<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	За предыдущий год
2.2	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл <i>(подтверждающие документы – ежеквартальный</i>			1	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	<i>отчет МОиН СО)</i>				
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	За предыдущий год
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	За предыдущий год
2.5	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального			1,5	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)				
2.6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда - 1 балл			1	За предыдущий год
2.7	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного - 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла			1	За предыдущий год
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)			2	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	<p>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</p>				
2.9	<p>Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла;  победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл</p>			1	За предыдущий год
2.10	<p>Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы</p>			1	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент-ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированном у 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	За предыдущий год
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	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	-1 балл				
2.13	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл			1	За предыдущий год
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	За предыдущий год
Итого:				17	
3.	<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) –			1,5	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)				
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; всероссийский уровень – 2 балла			2	За предыдущий год
3.3	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные			1	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	<p>опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла</p> <p>Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла</p> <p><i>(баллы могут суммироваться)</i></p>				
3.4	<p>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</p>			1	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
Итого:				5,5	
4.	<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	За предыдущий год
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	За предыдущий год
4.3	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на			1	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл				
4.4	Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональным и 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	За предыдущий год
4.5	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением			1	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл				
Итого:				5	
5.	<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	За предыдущий год
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла			2	За предыдущий год
5.3	Результаты независимой оценки качества условий			1	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл				
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	За предыдущий год
5.5	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла			2	За предыдущий год
5.6	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и			2	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	среднего общего образования: 2 балла				
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	За предыдущий год
Итого:				13	
6.	<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 5-9-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше -1 балл			1	За предыдущий год
6.2	Отсутствие или отрицательная			1	За предыдущий

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 1 балл				ий год
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	За предыдущий год
6.4	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору): 1 балл			1	За предыдущий год
Итого:				4,5	
7	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>				
7.1	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл			1	За предыдущий год
7.2	Доля педагогических работников, прошедших повышение			1	

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	<p>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</p>				
7.3	<p>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</p>			2	За предыдущий год
7.4	<p>Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства:</p>			3	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	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				
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	За предыдущий год
7.6	Доля педагогических работников, повысивших уровень			2	За предыдущий год

№	Критерии оценивания	Значения по критерию	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период –1 балл, выше -2 балла				
	Итого:			11	
	ВСЕГО:			100	

**7.3.Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников общеобразовательных учреждений (педагог-психолог)**

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Целостность работы педагога-психолога.	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т. п. Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т. п., участие в экспертной работе, участие в инновационных программах. Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего	За предыдущий год	3

	образования		
Деятельность по профилактике кризисов и проблем развития	<p>Мониторинг (систематическое отслеживание) процесса развития детей и учебных групп.</p> <p>Создание условий для дальнейшего развития учащихся.</p> <p>Организация взаимодействия с педагогами, администрацией, школы, родителями, субъектами профилактики (рейды, совет профилактики, ПМСС, ПМПК, ОВД, КДН, отдел молодежи, медицинские специалисты т. д.)</p>	За предыдущий год	3
Диагностическое обследование	<p>Проведение плановой диагностики</p> <p>Проведение групповой внеплановой диагностики с целью дальнейшей коррекционной или профилактической работы</p> <p>Использование разноплановых методик.</p>	За предыдущий год	3
Успешность коррекционно-развивающей работы (индивидуальной, групповой)	<p>Охват нуждающихся учащихся коррекционно-развивающей работой.</p> <p>Виды деятельности по оказанию специальной помощи учащимся с особенностями в развитии:</p> <p>дети группы риска;</p> <p>участники олимпиад и конкурсов и др.</p>	За предыдущий год	3

Ведение индивидуальных и тематических консультаций	Количество проведенных (первичных и повторных) консультаций с учащимися.  Количество проведенных (первичных и повторных) консультаций с родителями.  Количество проведенных консультаций с педагогами	За предыдущий год	3
Субъективная оценка со стороны обучаемых школьников	Положительная оценка деятельности педагога-психолога со стороны обучаемых школьников	За предыдущий год	2
Субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников	Положительная оценка со стороны родителей обучаемых школьников (воспитанников детских садов)	За предыдущий год	2
Использование современных психолого-педагогических технологий, в т. ч. информационных здоровьесберегающих.	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий.	За предыдущий год	2
<b>ИТОГО</b>			<b>21</b>

**7.4. Критерии оценки эффективности (качества) работы педагогических работников  
(педагог дополнительного образования)**

№ п/п	Наименование показателя /критерия	Условия оценивания в баллах	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов	Сроки оценивания
<b>1.</b>	<b><i>Организация воспитательной работы</i></b>				
1.1	Доля обучающихся, занимающихся в	На уровне установленных	<b>6</b>		

№ п/п	Наименование показателя /критерия	Условия оценивания в баллах	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов	Сроки оценивания
	объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся	значений для ОО- 2 балла; выше уровня установленных значений для ОО - 6 баллов			
1.2	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях технической и естественно-научной направленностей, в общей численности обучающихся	21% - 29% - 2 балла, 30% и более - 6 баллов	<b>6</b>		
<b>2.</b>	<b><i>Организация профилактической работы</i></b>				
2.1	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в различные виды занятости и досуга в молодежных организациях и объединениях, в том числе в каникулярное время, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете	отсутствие обучающихся на профилактическом учете или 100% - 5 баллов	<b>5</b>		
<b>3.</b>	<b><i>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности обучающихся</i></b>				
3.1	Удельный вес обучающихся, занимающихся (в школе и вне школы) в объединениях спортивной, туристическо-краеведческой, иной направленности,	50%-64% - 3 балла; 65%-79% - 5 баллов; 80% и выше - 7 баллов	<b>7</b>		

№ п/п	Наименование показателя /критерия	Условия оценивания в баллах	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов	Сроки оценивания
	обеспечивающей двигательную активность и формирование навыков ЗОЖ, в общей численности обучающихся				
3.2	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, принявших участие во Всероссийских конкурсе для школьников "Большая перемена" от общего количества обучающихся 5-11 классов	3 % - 2 балла от 4% до 5 % - 6 баллов	<b>6</b>		
<b>4.</b>	<b><i>Результативность деятельности ОО по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся</i></b>				
4.1	Доля обучающихся 6-11 классов ОО, получивших в рамках проекта "Билет в будущее" рекомендации по построению индивидуальной образовательной траектории в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями, от общего количества зарегистрированных на платформе проекта обучающихся	До 30% - 1 балл; 30% - 49% - 2 балла; 50% - 69% - 3 балла; 70% - 84%- 4 балла; 85% и более - 5 баллов	<b>5</b>		
<b>5.</b>	<b><i>Продуктивное использование технических технологий в mine техно-парке «Кванториум»</i></b>				
5.1	Удельный вес обучающихся,	10%-19% - 3 балла; 20%-29% - 5 баллов;	<b>7</b>		

№ п/п	Наименование показателя /критерия	Условия оценивания в баллах	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов	Сроки оценивания
	занимающихся в объединении mine техно-парка «Кванториум»	30% и выше - 7 баллов			
5.2	Реализуемые программы в объединении mine техно-парка «Кванториум»	1 программа- 1 балл 2 программы- 2 балла 3 программы- 4 балла 4 программы- 6 баллов 5 программ- 8 баллов	<b>8</b>		
5.3	Проводимые мероприятия педагогами для учащихся в ОО и вне.	Учрежденческий уровень--2 балла Сетевое взаимодействие- 4 балла Городской уровень- 6 баллов Областной уровень- 8 баллов Всероссийский уровень – 10 баллов	<b>10</b>		
5.4	Участие учащихся в мероприятиях	Учрежденческий уровень--2 балла Сетевое взаимодействие- 4 балла Городской уровень- 6 баллов Областной уровень- 8 баллов Всероссийский уровень – 10 баллов	<b>10</b>		
5.5	Представление опыта работы педагогических сотрудников	Учрежденческий уровень--2 балла Сетевое взаимодействие- 4 балла Городской уровень- 6 баллов Областной уровень- 8	<b>10</b>		

№ п/п	Наименование показателя /критерия	Условия оценивания в баллах	Максимальное количество баллов	Кол-во баллов	Сроки оценивания
		баллов Всероссийский уровень – 10 баллов			
5.6	Проектная деятельность учащихся	Учрежденческий уровень--4 балла Городской уровень- 6 баллов Областной уровень- 8 баллов Областной уровень- 8 баллов Всероссийский уровень – 10 баллов	<b>10</b>		
5.7	Популяризация деятельности мини-технопарка (школьная газета, статьи в городских газетах и журналах, КТВ Луч, медио)	Отсутствует- 0 баллов Наличие – 10 баллов	<b>10</b>		
		Итого	<b>100</b>		

### 7.5.Критерии оценки эффективности (качества) работы учителя-логопеда, учителя-дефектолога

Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов)	За предыдущий год	3
Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов,	За предыдущий год	3

сертификатов)		
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	За предыдущий год	3
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)	За предыдущий год	3
Наличие у педагога общедоступного, обновляемого ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	За предыдущий год	3
Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 2 балла; свыше 85% - 3 балла.	За предыдущий год	3
Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса да (не имеются) – 1 балл; нет (имеются) – 0 балла.	За предыдущий год	3
Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи» 10%-19% от числа обучающихся – 1 балла; 20%-29% от числа обучающихся – 2 балл; 30% и более от числа обучающихся – 3 балла.	За предыдущий год	3
Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов	За предыдущий год	3

<p>диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):</p> <p>по разделу «физическое развитие»</p> <p>по разделу «сенсорное развитие»</p> <p>по разделу «познавательное развитие»</p> <p>по разделу «коммуникативное развитие»</p> <p>20%-39% от числа обучающихся- 1 балла;</p> <p>40%-59% от числа обучающихся- 2 балл;</p> <p>60% и более от числа обучающихся – 3 балла.</p>		
	Итого	27

### 7.6. Критерии оценки эффективности (качества) работы главного бухгалтера, бухгалтера

Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ и др.)	За предыдущий год	6
Организация бухгалтерского учета в Учреждении (школе) с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов, сохранности муниципальной собственности.	За предыдущий год	6
Отсутствие обращений работников Учреждения (школы) по вопросу неправильного начисления заработной платы.	За предыдущий год	6
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность по сравнению с предыдущим отчетным периодом.	За предыдущий год	5
Своевременное предоставление необходимой финансово-хозяйственной документации в вышестоящие и контролирующие организации.	За предыдущий год	2
Своевременное и качественное проведение инвентаризации, списание износившихся и морально устаревших материальных ценностей в учебных кабинетах, мастерских, спортзалах, а также подсобных помещениях.	За предыдущий год	5
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной	За предыдущий	5

деятельности.	год	
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	За предыдущий год	3
Наличие электронного документооборота с органами управления образования с использованием сети Интернет.	За предыдущий год	3
Доля внебюджетных средств, направленных на укрепление здоровья участников образовательного процесса.	За предыдущий год	2
Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах ГБОУ ООШ № 32 на конец календарного года.	За предыдущий год	-2
<b>Итого</b>		<b>45</b>

#### 7.7. Критерии и показатели качества труда обслуживающего персонала

<u>Дворник</u>		
Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
Своевременные и правильные действия в случае ЧС, пожара, угрозе террористического акта и экстренной эвакуации людей из здания Учреждения.	За предыдущий год	4
Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ и др.)	За предыдущий год	7
Отсутствие обоснованных жалоб на качество убираемой территории.	За предыдущий год	7
Отсутствие замечаний по созданию здоровьесберегающих условий.	За предыдущий год	7
<b>Итого</b>		<b>25</b>

#### Уборщик служебных помещений

<b>Критерии</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
Своевременные и правильные действия в случае ЧС, пожара, угрозе террористического акта и экстренной эвакуации людей из здания Учреждения.	За предыдущий год	6
Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ и др.)	За предыдущий год	7
Отсутствие обоснованных жалоб на качество убираемой территории. Обеспечение сохранности школьного имущества.	За предыдущий год	6
Отсутствие замечаний по созданию здоровьесберегающих условий.	За предыдущий год	6
Рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств, бережное отношение к инвентарю.	За предыдущий год	6
<b>Итого</b>		<b>31</b>

**Рабочий по комплексному обслуживанию здания**

<b>Критерии</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
Своевременные и правильные действия в случае ЧС, пожара, угрозе террористического акта и экстренной эвакуации людей из здания Учреждения.	За предыдущий год	6
Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ и др.)	За предыдущий год	7
Отсутствие обоснованных жалоб на качество убираемой территории. Обеспечение сохранности школьного имущества.	За предыдущий год	6
Отсутствие замечаний по созданию здоровьесберегающих условий.	За предыдущий год	6
<b>Итого</b>		<b>25</b>

<b><u>Сторож</u></b>		
<b>Критерии</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
Своевременные и правильные действия в случае ЧС, пожара, угрозе террористического акта и экстренной эвакуации людей из здания Учреждения.	За предыдущий год	8
Обеспечение сохранности школьного имущества	За предыдущий год	8
Отсутствие замечаний по созданию здоровьесберегающих условий.	За предыдущий год	8
<b>Итого</b>		<b>24</b>

<b><u>Гардеробщик</u></b>		
<b>Критерии</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
Своевременные и правильные действия в случае ЧС, пожара, угрозе террористического акта и экстренной эвакуации людей из здания Учреждения.	За предыдущий год	8
Обеспечение сохранности школьного имущества	За предыдущий год	9
Отсутствие замечаний по созданию здоровьесберегающих условий.	За предыдущий год	8
<b>Итого</b>		<b>25</b>

<b><u>Вахтер</u></b>		
<b>Критерии</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
Отсутствие обоснованных жалоб от участников	За	5

образовательных отношений	предыдущий год	
Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья учащихся	За предыдущий год	5
Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	За предыдущий год	5
Создание благоприятных условий для пребывания учащихся (благоустройство, качественное проведение ремонтных работ, проведение субботников на территории школы, улучшение материально-технической базы.)	За предыдущий год	5
<b>Итого</b>		<b>20</b>

<b><u>Библиотекарь</u></b>		
<b>Критерии</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
Эффективное использование материальных ресурсов библиотеки.	За предыдущий год	4
Высокая интенсивность труда.	За предыдущий год	5
Своевременная и качественная организация учета установленной отчетности.	За предыдущий год	5
Качественное проведение библиотечных уроков.	За предыдущий год	5
Доля обучающихся, обеспеченных учебниками из школьного фонда.	За предыдущий год	5
Наличие медиатеки, в которую обучающихся организован свободный доступ.	За предыдущий год	5

<b>Итого</b>		<b>29</b>
<b><u>Заведующий хозяйством</u></b>		
<b>Критерии</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ и др.)	За предыдущий год	5
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в то числе к соблюдению норм физиологического питания.	За предыдущий год	5
Своевременное и правильное заключение необходимых хозяйственных договоров на техническое обслуживание, оснащение и ремонт	За предыдущий год	5
Своевременное и правильное оформление счетов на приобретение материально-технических средств и оборудования и их получение	За предыдущий год	5
Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории школы.	За предыдущий год	5
Отсутствие травматизма среди работников ОУ во время образовательного процесса.	За предыдущий год	4
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей).	За предыдущий год	2
<b>Итого</b>		<b>31</b>

<b><u>Специалист по охране труда</u></b>		
<b>Критерии</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ и др.)	За предыдущий год	5
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в то числе к соблюдению норм физиологического питания.	За предыдущий год	5
Отсутствие травматизма среди работников ОУ во	За	5

время образовательного процесса.	предыдущий год	
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья (в рамках функциональных обязанностей).	За предыдущий год	5
<b>Итого</b>		<b>20</b>

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

8.1. Работникам Учреждения (школы) может быть выплачена премия за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

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

- высокий уровень организации и контроля образовательного процесса- до 26000,00 руб.;
- организация инновационной деятельности педагогов- до 11000,00 руб.;
- результативность организации работы с «трудными» уч-ся до 11000,00 руб.;
- высокие показатели научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса – 25000,00руб.;
- позитивная динамика учебных достижений уч-ся – до 6000,00 руб.;
- воспитание учащихся, степень активизации социальной позиции и показатели сохранения и укрепления здоровья учащихся в размере до 6000,00 руб.;
- высокие показатели участия в научно-практических ученических и педагогических конференциях, Интернет-проектах - в размере до 6000,00 руб.;
- организация бухгалтерского учёта в образовательном учреждении с использованием современных форм и методов учёта, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов, сохранности собственности – до 16000,00 руб.;
- образцовое содержание пришкольной территории- 6000,00 руб.;
- своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, входящих в круг должностных обязанностей в размере до 30000,00 руб.
- своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей в размере до 30000,00 руб.;
- участие в городских, региональных: соревнованиях, конкурсах, выставках, проектах и т.п в размере 16000,00 руб.;

- выполнение работ по наставничеству с молодыми специалистами, за оказание практической помощи в приобретении навыков, необходимых для выполнения трудовых обязанностей, за контроль его работы в размере до 16000,00 руб.
- разработка и реализация инициативных управленческих решений до 21000,00 руб.
- напряжённость, сложность труда и расширение объёмов работ до 60000,00 руб.,
- результаты подготовки к началу учебного года до 16000,00 руб.

8.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения (школы), либо отдельным работникам.

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

8.5. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников Учреждения (школы) определяется руководителем ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани и оформляется приказом. Премия выплачивается сотрудникам за фактически отработанное время.

8.6. Порядок премирования директора ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

## **РАЗДЕЛ 2**

### **Порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, медицинским работникам, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 32 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования (структурного подразделения ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани)**

#### **1. Общие положения.**

1.1 Положение о порядке распределения стимулирующих выплат, далее «Положение» разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Законом РФ «Об Образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012г., Уставом ГБОУ ООШ № 32, 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», приказ министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014г. № 278-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 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 № 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», приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007г. № 268 «О проведении в 2008 г. эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений» Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 12.09.2008г. № 666, приказа министерства образования и науки Самарской области № 31-од от 19.02.2009г. «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области. Постановление Правительства Самарской области от 31.12.2015 №917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 №690 «Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета. Приказ Министерства образования и науки РФ от 31.07.2020г. N 373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования», приказ « О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 N 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказ от 13.02.2015г № 50-ОД О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 N 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области». Постановление Правительства Самарской области от 08.12.2017г. № 798 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы».

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» (в редакции приказов от 08.02.2010 г. № 8-од, от 10.01.2013 г. № 3-од, от 28.06.2013 г. № 281-од, от 04.09.2014 г. № 278-од, от 09.09.2015 г. № 365-од, от 20.12.2016 г.), постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006 г. «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (в редакции постановления от 11.06.2008 г. № 201), постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 г. № 268 «О проведении в 2008 г. эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений», постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (в редакции постановления от 31.10.2012 г. № 600, от 31.12.2015 г. № 917), приказ Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 г. № 1014 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования». Постановлением Правительства Самарской области от 22.05.2019г. № 336 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и утверждении порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской в проведении государственной итоговой аттестации. Постановлением Правительства Самарской области от 17.12.2018г. № 782 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы». Постановлением Правительства Самарской области от 04.12.2019г. № 879 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы». Постановлением Правительства Самарской области от 11.12.2019г. № 913.

Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-ОД «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

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

постановлением Правительства Самарской области от 25.03.2022 г. № 169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, медицинским работникам, обслуживающему персоналу структурного подразделения ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани.

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

1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно – управленческому, медицинским работникам, обслуживающему персоналу и иным работникам структурного подразделения ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани за фактически отработанное время.

1.5. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки качества работы работника. Они назначаются за показатели эффективности в работе.

1.6. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

1.7. Настоящее Положение распространяется на всех работников структурного подразделения ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани независимо от режима работы и характера трудовой деятельности (ст.43 ТК РФ).

1.8. Настоящее положение разрабатывается Учреждением, согласовывается с управляющим советом Учреждения и первичной профсоюзной организацией Учреждения, утверждается приказом директора ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани.

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

2.1. Размер стимулирующего фонда структурного подразделения «Детский сад» устанавливается на основании Постановления Правительства Самарской области № 9 от 15.01.2018г. «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 методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования», в размере:

-28,3% от фонда оплаты труда для реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования.

-28,3% от фонда оплаты труда для реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования,

-23,2% от фонда оплаты труда в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода,

-23,2% от фонда оплаты труда в сфере образования по содержанию детей.

2.2. Стимулирующий фонд расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии иные поощрительные выплаты, материальную помощь.

2.3. Стоимость 1 балла при начислении заработной платы сотрудникам структурного подразделения ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани утверждается приказом директора.

2.6. Стимулирующий фонд структурного подразделения делится:

- директор школы не более 3% от стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения;
- руководителю СП «Детский сад» выплаты стимулирующего характера не должны превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- оставшийся стимулирующий фонд оплаты труда делится следующим образом:

I. 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 государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, направляется **не менее 54%** от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

II. На ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется **не менее 13%** от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

III. 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;

IV. 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.

2.7. 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.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника СП «Детский сад» права на получение этой надбавки.

2.8. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются работнику структурного подразделения Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда).

2.9. Разработка показателей и критериев эффективности труда осуществляется с учетом следующих принципов: а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда; б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда; в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации; г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата; д) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику; е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

### **3. Условия для назначения надбавок и доплат.**

3.1. Условиями для назначения надбавок и доплат являются:

- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий,
- интенсивность и высокие результаты работы,
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности
- качество выполняемых работ,
- стаж работы в должности не менее 4 месяцев.

### **4. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат.**

4.1. Условиями отмены стимулирующих выплат являются:

- случаи травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- вынесение дисциплинарных взысканий;
- ухудшение качества работы;
- несвоевременное выполнение заданий;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- нарушение трудовой дисциплины.

4.2. Снижение или отмена стимулирующих выплат оформляются приказом директора Учреждения.

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

5.1. Надбавки и доплаты сотрудникам структурного подразделения ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани устанавливаются в соответствии с критериями оценки эффективности (качества) работы 1 января и действуют до 31 декабря текущего года.

5.2. Сотрудники структурного подразделения ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани предоставляют руководителю структурного подразделения аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности в срок не позднее 12 января.

5.3. Руководитель структурным подразделением представляет аналитические материалы директору Учреждения в срок не позднее 12 января.

5.4. В случае изменения показателей комплектования обучающихся и воспитанников, а также расчета стоимости балла, 1 сентября текущего года издается приказ о перерасчете стоимости балла согласно критериям, утвержденным в январе текущего года.

5.5. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора.

5.7. Денежный вес (в рублях) каждого балла рассчитывается исходя из размера стимулирующего фонда, максимального количества баллов, всех работников структурного подразделения ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани и утверждается приказом директора. На основании показателей комплектования обучающихся и воспитанников и расчета стоимости балла. Приказ издается за период с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря текущего года.

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

6.1. Руководитель структурного подразделения в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, разрабатывают проект приказа по Учреждению, определяющего размер стимулирующих выплат работникам структурного подразделения структурного подразделения ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани и представляют на утверждение директору.

6.2. Директор рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование управляющему совету в срок до 18 января.

6.3. Управляющий совет рассматривает представленные материалы в срок до 20 января отчетного года и направляет их директору.

6.4. Директор по согласованию с управляющим советом издаёт приказ в срок до 22 числа отчетного месяца.

### **7. Порядок расчета стоимости 1 балла**

7.1. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения устанавливаются в соответствии с критериями оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утвержденными приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (в действующей редакции, с учетом изменений и дополнений в данный приказ).

7.2. Надбавка за эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения Учреждения устанавливается на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Учреждения при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

- 30-40 баллов – 2% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения;

- 41-50 баллов - 3% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения;

- 51-60 баллов - 4% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения;

- 61-69 баллов - 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения;

- 70 баллов и более - 6% от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения Учреждения.

7.3. Порядок расчета стоимости 1 балла сотрудников структурного подразделения ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани (за исключением руководителя структурного подразделения) производится по формуле:

$$B = C/k/n,$$

где B- стоимость одного балла в данной части,

C- сумма денежных средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

k- количество критериев в данной части,

г- количество штатных единиц.

n- максимальное кол-во баллов по одному критерию.

Расчет стоимости одного балла производится два раза в год в начале календарного года и в начале учебного года и утверждается приказом директора. (Перерасчет делается при изменении одного из составляющих формулы).

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

**работников структурного подразделения ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани**

<b>8.1. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения</b>		
<b>№</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>1.</b>	<b>Обеспечение качества дошкольного образования</b>	
1.1	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форму, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнение 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).	1-3
1.2	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолога – 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.	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 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
<b>Итого:</b>		<b>19</b>

<b>2.</b>	<b>Эффективность организации воспитательной работы</b>	
2.1	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно - научной направленности, 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, утвержденному МО и Н СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие - 1 балл; победа – 3 балла (баллы могут суммироваться).	4
<b>Итого:</b>		<b>9</b>
<b>3.</b>	<b>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 баллов.	5
3.2.	Доля воспитанников – участников движения ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: 5%-10% - 2 балла; 11%-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> )	5
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% - 5 баллов.	5
3.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла.	3
<b>Итого:</b>		<b>18</b>
<b>4.</b>	<b>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 (баллы могут суммироваться).	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 (по итогам отчетного года).	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 (баллы могут суммироваться)	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; со стороны Госпожнадзора – 1 балл.	2
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
<b>Итого:</b>		<b>30</b>
<b>5.</b>	<b>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.	5

5.2	Наличие не менее 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 МО И НСО – 2 балла; выше – 3 балла.	3
5.4	Доля педагогических работников, прошедших квалификацию 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 МО И НСО 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
<b>Итого:</b>		<b>24</b>
<b>Всего:</b>		<b>100</b>

**8.2. Блок 1 - 54%- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы**

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
<b>Методист, старший воспитатель</b>			
1	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период: на уровне городского, образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на и российском уровне – 3 балла	За год	1-3
2	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах: участники на уровне ОО – 0,5 балла; участники конкурсов, фестивалей, акций, проектов, входящих в перечни мероприятий, утвержденных приказами органов управления образованием – 1 балл; победитель, призер конкурсов, фестивалей, акций, проектов, входящих в перечни мероприятий, утвержденных приказами органов управления образованием/ участники региональных и федеральных конкурсов, фестивалей, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО – 2 балла; победители, призеры региональных и федеральных конкурсов, фестивалей, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО – 3 балла	За год	1-3
3	Участие методиста, старшего воспитателя в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий. А также в качестве спикера (модератора) (в зависимости от уровня): на уровне городского, образовательного округа - 1 балл; на региональном, всероссийском уровне – 2 балла	За год	1-2

4	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня): наличие публикаций в интернет- ресурсах – 2 балла; наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках на уровне округа, региона, РФ – 3 балла	За год	1-3
5	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период: на уровне ОО – 1 балла; на уровне городского, образовательного округа – 2 балла; на региональном, всероссийском уровне – 3 балла.	За год	1-3
6	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период: 33%-50% - 1 балл; 51%-70% - 2 балла; 71%-100% - 3 балла	За год	1-3
7	Наличие не менее у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла.	За год	1-3
8	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	За год	1-3
9	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	За год	1-3
<b>Итого по 1 блоку</b>			<b>26</b>

<b>Воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре</b>			
1	Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников, на уровне и выше	За год	1-3

	декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО: 20% - 24% - 1 баллов; 25% - 29% - 2 балл; 30% - 3 балла.		
2	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности	За год	1-3
3	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+».	За год	1-3
4	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2 и 3)	За год	1-3
5	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: наличие публикаций на уровне образовательной организации, в интернет- ресурсах – 1 балл; наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках на уровне округа, региона, РФ – 3 балла	За год	1-3
6	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий	За год	1-3
7	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)	За год	1-3
8	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	За год	1-3
9	Наличие у педагога общедоступного, ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	За год	1-3
10	Уровень соответствия развивающей предметно-		1-3

	пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО	За год	
11	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	За год	1-3
12	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	За год	2
13	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	За год	2
<b>Итого по 1 блоку</b>			<b>37</b>

<b>Учитель-логопед, учитель-дефектолог</b>			
1	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов)	За год	1-3
2	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	За год	1-3
3	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов)	За год	1-3
4	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	За год	1-3
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)	За год	1-3
6	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого	За год	1-3

	ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.		
7	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 2 балла; свыше 85% - 3 балла.	За год	1-3
8	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультационной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 2 балла; свыше 85% - 3 балла.	За год	0,5-3
9	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса да (не имеются) – 1 балл; нет (имеются) – 0 балла.	За год	1
<b>Итого по 1 блоку</b>			<b>25</b>

<b>Педагог-психолог</b>			
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)	За год	1-3
2	Результативность участия в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО	За год	1-3
3	Разработка и внедрение учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие.	За год	1-3

4	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 61-75% - 1 балл; 76-85% - 2 балла; свыше 85% - 3 балла.	За год	1-3
5	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 61-75% - 1 балл; 76-85% - 2 балла; свыше 85% - 3 балла.	За год	1-3
6	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)	За год	1-3
7	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	За год	1-3
8	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) – 1 балл; - ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся – 2 балла; - ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды – 3 балла.	За год	1-3
9	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса да (не имеются) – 2 балл;	За год	2

	нет (имеются) – 0 балла.		
10	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды кабинета ФГОС ДО и АООП ДО	За год	1-3
11	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период (баллы суммируются): ЦОР и ЭОР для обучающихся -1 балл; ЦОР и ЭОР для родителей-1 балл; ЦОР и ЭОР для педагогов-1 балл.	За год	1-3
<b>Итого по 1 блоку</b>			<b>32</b>

<b>Педагог дополнительного образования</b>			
1	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться): на муниципальном уровне – 1 балл; на региональном и всероссийском уровне – 2 балл	За год	1-2
2	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона, РФ, международном: 5-10% - 1 балл; 10-15% - 2 балла; свыше 15% - 3 балла	За год	1-3
3	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей	За год	1-3
4	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в	За год	1-3

	зависимости от уровня): до 5% - 1 балла; 5%-10% - 2 балл; свыше 10% - 3 балла		
5	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования организации (структурного подразделения) на региональном уровне – 1 балл; на всероссийском уровне – 2 балла.	За год	1-2
6	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) (баллы могут суммироваться) на уровне ОО и образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 2 балл; на всероссийском уровне – 3 балла.	За год	1-3
7	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчётный период: на уровне ОО и образовательного округа – 1 балл; на региональном, всероссийском уровне – 2 балла.	За год	1-2
8	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник): на уровне ОО и образовательного округа – 1 балл; на региональном, всероссийском уровне – 2 балла.	За год	1-2
9	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-7 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.	За год	1-3
10	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	За год	1-2

	Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) 70%-79% - 1 балл; 80% и более – 2 балла.		
11	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 – 1 балла, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период – 2 балла.	За год	1-2
12	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период.	За год	1-3
13	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, массовые мероприятия и другое): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном, всероссийском уровне – 2 балла.	За год	1-2
14	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО до 50% - 2 балл; свыше 50% - 3 балла.	За год	2-3
15	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений.	За год	2
16	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса.	За год	2
	<b>Итого по 1 блоку</b>		<b>39</b>

### 8.3. Блок 2 – 13%.

8.3.1 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.

8.3.2. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника структурного подразделения ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани права на получение этой надбавки.

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

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

**8.4 Блок 3 - 13% 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)**

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
<b>Методист, старший воспитатель</b>			
1	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования	За год	1-3
2	Наличие в учреждении детей с особыми образовательными потребностями, ограниченными возможностями здоровья, детей раннего возраста, воспитанников, обучающихся в разновозрастных группах	За год	1-3
3	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	За год	1-3
<b>Итого по 3 блоку</b>			<b>9</b>
<b>Воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре</b>			
1	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	За год	1-3

2	<p>Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:</p> <p>специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 1 балл;</p> <p>специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 2 балла.</p>	За год	1-2
3	<p>Превышение плановой наполняемости воспитанников в соответствии с требованиями СанПиН</p>	За год	1-3
4	<p>Наличие детей с особыми образовательными потребностями, ограниченными возможностями здоровья, детей раннего возраста, воспитанников, обучающихся в разновозрастных группах(в группах общеразвивающей направленности)</p>	За год	1-3
5	<p>Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за год):</p> <p>до 70 % - 1 балл;</p> <p>до 80 % - 2 балла.</p> <p>до 90 % - 3 балла.</p>	За год	1-3
<b>Итого по 3 блоку</b>			<b>14</b>
<b>Учитель-логопед, учитель-дефектолог</b>			
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>		
1.1.	<p>Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием):</p> <p>по разделу «звукопроизношение»</p> <p>по разделу «развитие фонематических процессов»</p> <p>по разделу «развитие слоговой структуры слова»</p> <p>по разделу «развитие лексического строя речи»</p> <p>по разделу «развитие грамматического строя речи»</p> <p>по разделу «развитие связной речи»</p> <p>20%-39% от числа обучающихся – 1;</p> <p>40%-59% от числа обучающихся -2 бал;</p>	За год	1-3

	60% и более от числа обучающихся – 3 балла.		
1.2.	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение» по разделу «фонематическое восприятие» 20%-39% от числа обучающихся – 1 балла; 40%-59% от числа обучающихся – 2 балл; 60% и более от числа обучающихся – 3 балла.	За год	1-3
1.3.	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи» 10%-19% от числа обучающихся – 1 балла; 20%-29% от числа обучающихся – 2 балл; 30% и более от числа обучающихся – 3 балла.	За год	1-3
1.4	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): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие» 20%-39% от числа обучающихся- 1 балла; 40%-59% от числа обучающихся- 2 балл; 60% и более от числа обучающихся – 3 балла.	За год	1-3
<b>Итого по 3 блоку</b>			<b>12</b>
<b>Педагог-психолог</b>			
1	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	За год	1-3
2	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за	За год	2

	отчетный период - 0 баллов; наличие положительного результата за отчетный период – 2 балл.		
3	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса: на уровне ДОО – 1 балла на уровне образовательного округа – 2 балл; на региональном уровне и выше – 3 балла.	За год	1-3
5	Внедрение авторских психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности	За год	1-3
<b>Итого по 3 блоку</b>			<b>11</b>

### **Педагог дополнительного образования**

1	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период 100%.	За год	2
2	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ.	За год	2
<b>Итого по 3 блоку</b>			<b>4</b>

### **Помощник воспитателя**

1	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за год): до 70 % - 1 балл; до 80 % - 2 балла. до 90 % - 3 балла.	За год	1-3
2	Превышение плановой наполняемости воспитанников в соответствии с требованиями СанПиН	За год	1-3
3	Наличие детей с особыми образовательными потребностями, ограниченными возможностями здоровья, детей раннего возраста, воспитанников, обучающихся в разновозрастных группах	За год	1-3
4	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего	За год	1-3

	уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат относительно предыдущего периода, списочного состава группы)		
	<b>Итого по 3 блоку</b>		<b>12</b>

**8.5. 4 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя и иным не педагогическим работникам за результативность и качество работы**

<b>№</b>	<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>Помощник воспитателя</b>			
1	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований.	За год	1-3
2	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса.	За год	1-3
3	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений.	За год	1-3
	<b>Итого по 4 блоку</b>		<b>9</b>

<b>Старшая медицинская сестра</b>			
1	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за год): до 70 % - 1 балл; до 80 % - 2 балла. До 90 % - 3 балла.	За год	1-3
2	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат относительно предыдущего периода, списочного состава группы): стабильно низкий – 1 балл; снижение на 1% - 2% - 2 балла; снижение на 3% и выше – 3 балла. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	За год	1-3
3	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований.	За год	1-2
4	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений.	За год	1-2

5	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса.	За год	1-2
<b>Итого по 4 блоку</b>			<b>12</b>

<b>Завхоз</b>			
1	Отсутствие замечаний по итогам проверок.	За год	1-3
2	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.	За год	1-3
3	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований.	За год	1-3
4	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса.	За год	1-3
<b>Итого по 4 блоку</b>			<b>12</b>

<b>Бухгалтер</b>			
1	Высокий уровень организации бухгалтерского учета в структурном подразделении за счет использования современных форм и методов учета. Качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, энергоресурсов, финансовых ресурсов, сохранности муниципальной собственности	За год	1-3
2	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	За год	1-3
3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности ведения бухгалтерского учета, госзакупок, контрактов.	За год	1-3
4	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	За год	1-3
5	Эффективность и результативность заключенных государственных контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных и муниципальных нужд.	За год	1-3
<b>Итого по 4 блоку</b>			<b>15</b>

<b>Контрактный управляющий</b>			
1	Эффективность и результативность заключенных государственных контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных и муниципальных нужд.	За год	1-3
2	Своевременная и оперативная работа по подготовке необходимой документации для проведения закупок и торгов	За год	1-3
3	Подготовка оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации	За год	1-3
4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок	За год	1-3
<b>Итого по 4 блоку</b>			<b>12</b>

<b>Делопроизводителя, инспектора по кадрам</b>			
1	Отсутствие замечаний по итогам проверок.	За год	1-3
2	Наличие электронного документооборота с органами управления образования. Финансовым управлением, налоговыми органами с использованием сети Интернет	За год	1-3
3	Напряженность и интенсивность работы на персональном компьютере	За год	1-3
4	Создание электронной базы данных на работников, на обучающихся. Работа с электронной почтой	За год	1-3
5	Качественное ведение личных дел обучающихся, воспитанников и работников учреждения	За год	1-3
<b>Итого по 4 блоку</b>			<b>15</b>

<b>Кладовщик, калькулятор</b>			
1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	За год	1-3
2	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.	За год	1-3
3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок	За год	1-3
<b>Итого по 4 блоку</b>			<b>9</b>

**Повар, кухонный работник, грузчик, кастелянша, сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания, машинист по стирке и**

<b>ремонту спецодежды, вахтер, уборщик служебных помещений</b>			
1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	За год	1-3
2	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников.	За год	1-3
3	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований.	За год	1-3
4	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса.	За год	1-3
<b>Итого по 4 блоку</b>			<b>12</b>

### **9. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, медицинского персонала и обслуживающему персоналу структурного подразделения ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани.**

9.1. Работникам структурного подразделения ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани может быть выплачена премия за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

9.2. Основными показателями премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, медицинского персонала и обслуживающего персонала структурного подразделения ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани являются:

- высокий уровень организации и контроля образовательного процесса- до 26000,00 руб.,
- организация инновационной деятельности педагогов- до 11000,00 руб.,
- высокие показатели научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса – 25000,00руб.;
- высокие показатели участия в научно-практических ученических и педагогических конференциях, Интернет-проектах - в размере до 6000,00 руб.;
- организация бухгалтерского учёта в образовательном учреждении с использованием современных форм и методов учёта, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов, сохранности собственности – до 16000,00 руб.;
- образцовое содержание пришкольной территории- 6000,00 руб.;
- своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, входящих в круг должностных обязанностей в размере до 30000,00 руб.
- своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей в размере до 30000,00 руб.;
- участие в городских, региональных: соревнованиях, конкурсах, выставках, проектах и т.п в размере 16000,00 руб.;

- выполнение работ по наставничеству с молодыми специалистами, за оказание практической помощи в приобретении навыков, необходимых для выполнения трудовых обязанностей, за контроль его работы в размере до 16000,00 руб.
- разработка и реализация инициативных управленческих решений до 21000,00 руб.
- напряжённость, сложность труда и расширение объёмов работ до 60000,00 руб.,
- результаты подготовки к началу учебного года до 16000,00 руб.
- включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) до 3000,00 руб.

9.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам структурного подразделения ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани, либо отдельным работникам.

9.4. Педагогические работники, административно – управленческий персонал, медицинский персонал и обслуживающий персонал могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

9.5. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, медицинского персонала и обслуживающего персонала структурного подразделения ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани определяется руководителем ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани и оформляется приказом. Премия выплачивается сотрудникам за фактически отработанное время.

9.6. Порядок премирования директора ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

## **10. Порядок установления доплат педагогическим работникам, административно – управленческому персоналу, медицинскому персоналу и обслуживающему персоналу структурного подразделения ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани.**

10.1. Основным показателем для установления доплат педагогических работников, административно – управленческого персонала, медицинского персонала и обслуживающего персонала структурного подразделения ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани является:

- выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей.

10.2. Размер и срок установления доплаты за выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей, определяется директором ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани, оформляется приказом и не может превышать 150% от должностного оклада за каждый дополнительный вид работ.

## **11. Порядок выплаты материальной помощи.**

11.1. Работникам структурного подразделения ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии стимулирующего фонда оплаты труда.

11.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами – до 5000 рублей;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства) – до 5000 рублей;
- смерть близких родственников: родителей, супруга, (супруги), детей – до 3000 рублей.

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

11.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором ГБОУ ООШ №32 г. Сызрани.

# **ПОЛОЖЕНИЕ**

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

*государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области  
основной общеобразовательной школы № 32  
города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области*

**Приложение № 4  
к коллективному договору  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области  
основной общеобразовательной школы № 32  
города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области  
на 2024-2027 годы.**

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

1.3. Норма выдачи специальной одежды и обуви в Учреждении (школа):

	<b>Профессия или должность</b>	<b>Наименование средств индивидуальной защиты</b>	<b>Норма выдачи на год (единицы, комплексы)</b>
1	2	3	4
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Уборщик производственных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар  1 пара 2 пары
3.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
4.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	1  1 6 пар  1 на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года  1 на 3 года
5.	Рабочий по обслуживанию оборудования	Костюм брезентовый Костюм хлопчатобумажный Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке	1 на 1,5 года 1 на 9 месяцев 1 пара 6 пар 1 пара  1 на 2,5 года 1 на 2,5 года

1.4. Норма выдачи специальной одежды и обуви работникам в структурном подразделении реализующем программы дошкольного образования – «Детский сад»:

	<b>Профессия или должность</b>	<b>Наименование средств индивидуальной защиты</b>	<b>Норма выдачи на год (единицы, комплексы)</b>
	2	3	4
1	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный	1
2	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1
3	Повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Ботинки кожаные	1 1 1 1 пара
4	Кухонный работник	Фартук клеенчатый с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 1 пара 1 пара
5	Машинист по стирке белья	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фартук прорезиненный с нагрудником Сапоги резиновые	1 1 1 1 пара
6	Старшая медсестра	Халат хлопчатобумажный Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 1 2 пары
7	Уборщик производственных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар  1 пара 2 пары
8	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки В остальное время года дополнительно:  Плащ непромокаемый	1  1 6 пар 1 на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года  1 на 3 года
9	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 4 пары 1 пара

10	Рабочий по обслуживанию оборудования	Костюм брезентовый Костюм хлопчатобумажный Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке	1 на 1,5 года 1 на 9 месяцев 1 пара 6 пар 1 пара  1 на 2,5 года 1 на 2,5 года
----	--------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

о материальных доплатах работникам Учреждения из  
специальной части фонда оплаты труда

*государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области  
основной общеобразовательной школы № 32  
города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области*

**Приложение № 5  
к коллективному договору  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области  
основной общеобразовательной школы № 32  
города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области  
на 2024-2027 годы.**

Данное положение разработано на основании следующих нормативных документов: Типового положения об общеобразовательном учреждении, утверждённого постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 г. № 196, Уставом ГБОУ ООШ № 32, 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», постановления 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», постановления Правительства Самарской области от 24.12.2007г. № 268 «О проведении в 2008 г. эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений», Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 12.09.2008г. № 666. Постановление Правительства Самарской области № 582 от 30.10.2013г. О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области»

## **I. Общие положения.**

1.1. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников включает в себя:

1) Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, постановлениями правительства Российской Федерации и правительства Самарской области;

2) Доплаты за дополнительные виды работ в установленных Учреждением размерах за:

педагогические работники

- за работу по наставничеству
- руководство методическими объединениями;
- проведение работы по дополнительным образовательным программам;

- уровень профессионализма и компетентности работника; сложность, значимость и интенсивность выполняемой работы.
- за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

административно-хозяйственный аппарат:

- уровень профессионализма и компетентности работника; сложность, значимость и интенсивность выполняемой работы.

3) Выплаты материальной помощи.

- распределение специальной части фонда производится в соответствии с Положением, разрабатываемым администрацией ГБОУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.2. Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику общеобразовательного учреждения из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых общеобразовательным учреждением.

## **II. Порядок установления выплат, доплат, надбавок.**

2.1. Доплаты, выплаты и надбавки устанавливаются администрацией Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом ежегодно.

2.2. Установление доплат, выплат и надбавок оформляется приказом руководителя Учреждения и доводится до сведения работников.

2.3. Размеры доплат, выплат и надбавок устанавливаются в абсолютных размерах или в процентах от оклада (должностного оклада). Сотрудникам, работающим на 0,5 ставки, оплачиваются выплаты в полном объеме.

## **III. Механизм установления доплат, выплат и надбавок.**

3.1. Фонд специальной части распределяется на сотрудников Учреждения. Выплаты компенсационного характера распространяются на всех сотрудников Учреждения.

3.2. Общий фонд надбавок, доплат, которые оцениваются в рублях работникам Учреждения распространяется на членов коллектива по следующей схеме:

3.3. Выплаты компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). Каждый час работы сторожа в ночное время (в период с 22:00 час. вечера до 06:00 утра) по сравнению с работой в нормальных условиях оплачивается в повышенном размере на 35%;
- в случае привлечения работника к работе в выходной или праздничный нерабочий день работа оплачивается не менее чем в двойном размере или предоставляется отгул в соответствии со ст. 153 ТК РФ;

- за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ). Учетный период равен одному кварталу;

- за совмещение профессий (должностей) – до 100% (ст.151 ТК);

### 3.4. Доплаты за дополнительные виды работ:

#### 3.4.1. Доплаты за дополнительные виды работ педагогическим работникам:

- За деление класса на подгруппы – применять коэффициент 2;
- За категоричность – применять коэффициент: 1 категория – 1,1; высшая – 1,2;
- За награды Министерства образования и науки Российской Федерации (Нагрудный знак Почетный работник общего образования РФ, Почетная грамота Министерства образования и науки РФ, Благодарность Министерства образования и науки РФ) - применять коэффициент 1,1;
- За проверку тетрадей:  
русский язык, математика, геометрия, алгебра, родной (русский язык) – до 26% от количества учебных часов;  
химия, физика, английский язык, литература, литературное чтение, окружающий мир, чтения, речевая практика, мир природы и человека часы индивидуальных занятий на дому – до 21% от количества учебных часов;  
география, краеведение, история, обществознание, биология, информатика, право – до 16% от количества учебных часов;  
ОБЖ, технология, изобразительное искусство, ручной труд, профильный труд – до 6% от количества учебных часов;
- За заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.) – до 1100,00 руб.;
- Прочие доплаты – осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями – до 25000,0 руб. Выплачивается за фактически отработанное время;
- За награды (медаль «Ветеран труда») - применять коэффициент 1,1;
- За кружковую работу - до 500,00 руб.;
- За консультации и дополнительные занятия с обучающимися – до 600руб. (за 1 академический час);
- Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы, углубленного уровня в рамках профильного обучения применить коэффициент 1,3.
- 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. При количестве учащихся менее фактической применяется коэффициент наполняемости класса:  
1-8чел. = 3  
9-12чел. = 2  
13-16чел. = 1,5  
17-20чел. = 1,2  
21-25чел. = 1.
- За работу по наставничеству – до 1500руб.

- За использование в образовательном процессе дистанционных общеобразовательных технологий, электронного обучения – до 15000,00 руб. Выплачивается за фактически отработанное время;
- 3.4.2. Доплаты, надбавки из спец.фонда административно-управленческому, обслуживающему персоналу – до 20000,00руб. за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями.
- 3.4.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается заведующему библиотекой и заведующему хозяйством школы 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. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов, форм собственности в вышеперечисленных должностях суммируется

#### **4. Доплаты, предусмотренные ТК РФ, работникам, имеющим тарифные ставки меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, в сумме, обеспечивающей соответствие тарифной ставки минимальному размеру оплаты труда**

4.1. Работникам, имеющим тарифные ставки меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, выплачиваются доплаты, предусмотренные ТК РФ, в сумме, обеспечивающей соответствие тарифной ставки минимальному размеру оплаты труда

#### **5. Оплата больничного листа.**

5.1. Оплата больничного листа производится работодателем в соответствии с действующим Законодательством РФ.

#### **6. Порядок выплаты материальной помощи.**

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

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами до 5000,00 руб.
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства) до 5000,00 руб.
- смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей) до 3000,00 руб.

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

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

6.5. Выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам утверждается директором ГБОУ ООШ № 32 г. Сызрани оформляется приказом.

В данном документе пронумеровано,  
прошито и скреплено печатью 3 ( 3 листа три ) листов  
И.о.директора ГБОУ ООШ №32 Протокина Е.А. Протокина  
Председатель ППО Р.М. Азизов Азизов

