

государственное бюджетное  
общеобразовательное учреждение  
Самарской области средняя  
общеобразовательная школа №1 им.  
Героя Советского Союза Аипова  
Махмута Ильичевича городского  
округа Октябрьск Самарской области



Директор О.А. Дунова

Профсоюзный комитет  
государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней  
общеобразовательной школы №1 им.  
Героя Советского Союза Аипова  
Махмута Ильичевича городского  
округа Октябрьск Самарской области

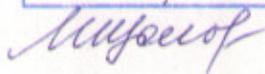
 Н.В. Бровка

### Коллективный договор

государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней  
общеобразовательной школы №1 им.  
Героя Советского Союза Аипова  
Махмута Ильичевича городского  
округа Октябрьск Самарской области  
на 2025-2028 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Министерство труда, занятости и  
миграционной политики  
Самарской области  
Присвоен регистрационный номер 01432025  
от «17» 03 2025 г.  
Коллективом Н.А. Мерцовой  
(подпись, Ф.И.О.)



Принят  
на общем собрании  
работников Учреждения  
Протокол от 11 марта 2025 №4

## Содержание

1. Общие положения .....	3
2. Трудовой договор .....	5
3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников... 8	
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству .....	11
5. Организация труда, режим работы, время отдыха .....	12
6. Оплата и нормирование труда .....	15
7. Гарантии и компенсации.....	21
8. Охрана труда и здоровья .....	23
9. Гарантии профсоюзной деятельности .....	25
10. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту и предоставление дополнительных мер поддержки мобилизованным гражданам и членам их семей .....	27
11. Обязательства профкома .....	29
12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.....	31
13. Приложения	
13.1. Правила внутреннего трудового распорядка	
13.2. О предоставлении дополнительных оплачиваемых отпусков работникам	
13.3. Положение о нормах обеспечения работников специальной одеждой , специальной обувью ии другими средствами защиты	
13.4. Положение о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам	
13.5. Соглашение по охране труда	

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательном учреждении ГБОУ СОШ № 11 г.о. Октябрьск.

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 ГБОУ СОШ № 11 г.о. Октябрьск 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);
- работодатель в лице его представителя - директора общеобразовательного учреждения.

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

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

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. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования образовательного учреждения, его реорганизации, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

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

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

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

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

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

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

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о дополнительных отпусках;
- положение о стимулирующих выплатах работникам образовательного учреждения;
- положение о нормах обеспечения работников учреждения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- соглашение по охране труда.

1.15. 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.

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

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

1.18. 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. Содержание трудового договора, порядок его заключения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами.

2.3. Трудовой договор, как правило, подписывается с работником на неопределенный 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 неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовой договор включаются обязательные и дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством.

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

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам, устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, но не более 36 часов в неделю.

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 педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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

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

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников 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.

2.7. Учебная нагрузка педагогических работников, 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 педагогическими работниками.

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

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, в приказе руководителя 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, карантином и в других случаях);

г) восстановления на работе педагогического работника, 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 подпунктах «г» и «д» 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.

2.10. 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.

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. При отсутствии указанной работы или отказе

работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.11. 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.

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

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

2.14. Работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день, указанный выше, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

2.15. Работодатель обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат - не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.16. Работники ГБОУ СОШ № 11 г. о.Октябрьск включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации 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 других образовательных организаций (учреждений), осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.17. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора работник получает выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

### **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 (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание).

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышении квалификации.

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.

3.2.7. Педагогическим работникам учреждения установленная аттестационной комиссией квалификационная категория учитывается:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при переходе из частной организации, осуществляющей педагогическую деятельность, на работу в государственные образовательные организации;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности и защиты Родины» (ОБЗР)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки (ОБЗР) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности и защиты Родины» (ОБЗР), педагог дополнительного образования (спортивной направленности)
Учитель труда (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), воспитатель в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

<p>Учитель музыки организации, осуществляющей образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, преподаватель профессиональной образовательной</p>	<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, структурного подразделения многопрофильных учреждений культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования (музыкальной направленности)</p>
<p>Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры</p>	<p>Учитель музыки организации, осуществляющей образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, преподаватель профессиональной образовательной организации, музыкальный руководитель, концертмейстер</p>
<p>Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т. ч. ДЮСШ, СДЮСШОР, ДЮКФП</p>	<p>Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования (спортивной направленности)</p>
<p>Преподаватель профессиональной образовательной организации</p>	<p>Учитель того же предмета в организации, осуществляющей образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам</p>
<p>Учитель организации, осуществляющей образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам</p>	<p>Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации</p>
<p>Педагог-организатор</p>	<p>Старший вожатый, педагог дополнительного образования</p>

#### **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, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

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.

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; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года; работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе, председатель первичной организации, члены профсоюза.

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении такой возможности.

4.3.3. Не допускается увольнение работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

## 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, 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.

По должности «Сторож» ведется суммированный учет рабочего времени. Учетный период составляет один год.

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.

5.4. Для педагогических работников образовательного учреждения 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).

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.

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.

5.7. Составление расписание уроков осуществляется с учетом

рационального использования рабочего времени педагогического работника.

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, совещаний, собраний, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных учебным планом, планом воспитательной работы, правилами внутреннего распорядка педагогический работник 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.

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. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем работников ГБОУ СОШ № 11 г.о.Октябрьск. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммарный учет

рабочего времени. Время перемен между занятиями является рабочим временем учителя.

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

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

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.

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам структурного подразделения возможность для отдыха и приёма пищи для работающих в 1 смену по окончании работы, во 2-ю смену перед началом работы.

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

5.18. Общим выходным днём является воскресенье.

5.19. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

## 6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата педагогическим работникам школы устанавливается в соответствии с действующей системой оплаты труда, утверждённой Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области».

Заработная плата работникам структурного подразделения «Детский сад №10» устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 года N353 «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» (с изменениями на 5 декабря 2023 года) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 N 398, от 27.10.2011 N 702, от 31.10.2012 N 600, от 21.03.2013 N 107, от 12.12.2013 N 756, от 16.12.2013 N 762, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 15.12.2016 N 736, от 01.02.2017 N 62, от 15.01.2018 N 9, от 19.12.2019 N 959, от 05.02.2021 N 51, от 10.06.2021 N 390, от 25.03.2022 N 169, от 26.10.2022 N 893, от 08.12.2022 N 1108, от 09.06.2023 N 462, от 16.08.2023 N 650, от 05.12.2023 N 975, с изм., внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016), от 25.09.2012 N 475, от 29.10.2012 N 576).

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера (*приложение 4*).

6.3. 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. Установлено следующее соотношение частей заработной платы: 50/50.

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 выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

– размеров и оснований произведенных удержаний;

– общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка формируются из программы АС Смета.

6.4. Работникам гарантирована выплата заработной платы не ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда (МРОТ).

6.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.6. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении численного состава класса, который утверждается 2 раза в год: на 01 сентября и 01 января текущего учебного года;
- при присвоении почетного звания «Заслуженный учитель» (постановление Правительства Самарской области от 11.06.08 №2011);
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией 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.

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

6.7. Педагогическим работникам, в возрасте не старше 35 лет, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации, являющейся основным местом их работы впервые после окончания ими образовательной организации высшего или среднего профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области соответствующей преподаваемому предмету, выплачивается ежемесячная денежная выплата в размере 10000 рублей в течение 3-х лет.

6.8. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам устанавливается в соответствии с постановлением правительства Самарской области № 12 от 15.02.2006 «Об

установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области и муниципальных образовательных учреждений», приказом директора на 01 января и на 01 сентября, с учетом изменения численности обучающихся в классе. В классах, с численностью обучающихся не менее 25 человек, вознаграждение выплачивается в размере 2 015 рублей. В классах, с численностью обучающихся с численностью меньше 25 человек вознаграждение определяется в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

6.9. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» выплачивается в размере 10000 рублей ежемесячно дополнительно к доплате за классное руководство, установленной по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета Самарской области, снижение размера которой не допускается. Устанавливается приказом директора на 01 января и на 01 сентября, и внесением изменений.

6.10. Ежемесячная денежная выплата в размере 7 500 рублей на ставку заработной платы устанавливается педагогическим работникам, реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области по основному месту работы и по внутреннему совместительству. Денежные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и учитываются при определении среднего заработка. При временном замещении отсутствующего сотрудника выплата производится за фактически отработанные часы.

6.11. Сэкономленные средства фонда оплаты труда направляются на премирование работников, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) ОО.

6.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда

6.13. Компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования выплачивается педагогическим работникам

учреждения, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной аттестационной аттестации в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области.

6.14. Администрация с учётом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает «Положения о распределении стимулирующего фонда работников ГБОУ СОШ №11 г.о.Октябрьск», которые вывешиваются на видном месте для всеобщего обозрения. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

6.15. На учителей и других педагогических работников школы, 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.

6.16. Наполняемость классов (групп) является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется в соответствии с методикой оплаты труда.

6.17. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.

6.18. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

6.19. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой

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. 6.21. 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.

6.22. 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.

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

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

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

6.26. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработанная плата задержана на срок более 15 дней.

6.27. Работники учреждения имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора. Решение об объявлении забастовки принимается собранием работников учреждения. В период проведения забастовок стороны коллективного трудового спора обязаны продолжать разрешение этого спора путём проведения примирительных процедур. 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.

6.28. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

6.29. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по

должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор – методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

6.30. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, оплата труда производится с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

6.31. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохраняется на этот период оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

6.32. Руководителю учреждения установить надбавку:

- за почётное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы;
  - за орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования,
- в размере 10 процентов должностного оклада.

6.33. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

## 7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

7.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом образовательного учреждения.

Организует в учреждении питание работников.

7.3. При установлении работникам оплаты труда квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при:

- работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин её оставления;
- при поступлении на педагогическую работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности.

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. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производится оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

7.6. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

7.7. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на период прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную

категорию.

В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

7.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории у работников во время:

- временной нетрудоспособности;
- командировки на работу по специальности за рубежом;
- отпуска до одного года

при выходе на работу срок действия, имевшейся у них квалификационной категории, продлевается соответствующими органами управления образованием на основании заявления работников, с момента истечения срока действия квалификационной категории, но не более чем на один год.

7.9. Руководящим и педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока ее действия решением соответствующего органа управления образованием продлевается не более чем на один год.

7.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории у руководящих и педагогических работников, которым до достижения пенсионного возраста осталось менее одного года, имеющаяся у них квалификационная категория решением соответствующего органа управления образованием продлевается до наступления пенсионного возраста. При продолжении трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста квалификационная категория определяется на общих основаниях.

7.11. Стороны признают необходимым:  
оплачивать по основному месту работы командировочные расходы педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации).

## 8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников на здоровые безопасные условия труда, внедрять средства безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть денежные средства на мероприятие по охране труда, определённые соглашением.

8.3. Организовать работу в образовательном учреждении по специальной оценке условий труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ, сохранности жизни и здоровья детей, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.5. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников образовательного учреждения в сроки, установленные нормативными актами по охране труда.

8.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.7. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами (Приложение № 3).

8.8. Обеспечить приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

8.9. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

8.10. Сохранить место работы работникам образовательного учреждения и 2/3 заработка за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства в следствии нарушения требований охраны труда не по вине работника.

8.11. Производить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.12. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и согласовать их с профкомом.

8.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и

инструкций по охране труда.

8.15. Создать в образовательном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе ввести членов профкома.

8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров работниками образовательного учреждения.

8.18. Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.

8.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.20. Один раз в полгода информировать коллектив образовательного учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.21. Совместно с профкомом регулярно рассматривать вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и принимаемых мер в этой области.

8.22. Профком обязуется организовать физкультурно – оздоровительные мероприятия для членов профсоюза, а также работу по оздоровлению детей работников (членов профсоюза), осуществлять защиту интересов членов профсоюза.

8.23. Вести учёт нуждающихся работников в санаторно-курортном лечении.

## 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.

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.

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. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации образовательного учреждения производится (может производиться) за счет средств работодателя (порядок и условия оплаты труда председателя определяется далее каждым учреждением самостоятельно).

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;

- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

9.14. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

## **10. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту и предоставление дополнительных мер поддержки мобилизованным гражданам и членам их семей**

10.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

10.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе». 9

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

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

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

10.5.1. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

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

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

10.6.1. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на

предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

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

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

10.7. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК).

10.8. Работники, уволившиеся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, имеют право на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу по ранее занимаемой должности. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья, организует проведение обучения либо переобучения новой профессии за счет средств работодателя.

10.9. Для демобилизованных работников и членов семей мобилизованных работников предусмотрены дополнительные меры поддержки: – преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников 26 – оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений – предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских) – оказание бесплатной психологической и юридической помощи – предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время – проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан и др.

## 11. Обязательства профкома

Профком обязуется:

11.1. 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.

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

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

11.4. 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.

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

11.6. 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.

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

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

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

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

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

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

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

11.14. Контролировать своевременность представления работодателем в

пенсионные органы достоверных сведений о зарботке и страховых взносах работников.

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

11.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях их болезни, тяжёлого материального положения, смерти близких людей.

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

Стороны договорились, что:

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

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

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

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

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания данного договора.

**Приложение №1**

к трудовому договору

на 2025-2027 годы

**Правила внутреннего трудового распорядка**

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 11

им.Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильичевича

городского округа Октябрьск Самарской области

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Самарской области средняя общеобразовательная школа №11  
им. Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильичевича  
городского округа Октябрьск Самарской области

Принято общим собранием трудового  
коллектива Учреждения  
Протокол от 11.03.2025г. №3

Утверждаю  
Директор ГБОУ СОШ № 11 г.о.  
Октябрьск

О.А.Дунова  
Приказ от 11.03.2025г. №287-о/д

**Правила внутреннего трудового распорядка**

г.о. Октябрьск

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) составлены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 11 им. Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильячевича городского округа Октябрьск Самарской области и иными федеральными законами и регулируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания.

1.2. В трудовых отношениях с работником государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 11 им. Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильячевича городского округа Октябрьск Самарской области (далее по тексту – Учреждение) работодателем его является директор (далее по тексту – работодатель).

## **2. Порядок приема и увольнения работников**

2.1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний –при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- согласие на обработку персональных данных;
- решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав,

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

2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются

работодателем.

2.4. При заключении трудового договора работник вправе предоставить документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета в электронном виде.

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

2.6. Педагогической деятельностью в Учреждении имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.8. Организацию указанной работы осуществляет лицо, уполномоченное работодателем, которое также знакомит работника:

- с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и

обязанностями, определенными его должностной инструкцией (совместно с руководителем соответствующего структурного подразделения либо лицом, которому в соответствии с должностной инструкцией непосредственно подчиняется работник);

-с инструкциями по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;

-с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

2.9. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.10. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

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

2.13. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

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

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

б) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работ

12) представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

13) неприятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;

14) совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

2.15. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора педагогическим работником Учреждения являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;

2.16. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям,

предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

2.18. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.19. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.20. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.21. Расторжение трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями производится с учетом требований, установленных статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.22. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

2.23. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.24. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность). В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей

140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.25. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели

(смерти) ветерана боевых действий, за исключением оснований предусмотренных трудовым кодексом РФ.

2.25.1. Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим

законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);

- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);

- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);

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

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

- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п. 4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

2.25.2. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

а) для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников

- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении

трудовых отношений;

- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);
- б) для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:
- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;
- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время
- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан и др.

### 2.25.3

Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий, за исключением оснований предусмотренных трудовым кодексом РФ.

2.26. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

## **3. Основные права и обязанности работников Учреждения**

3.1. Работники Учреждения имеют право на:

- 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 2) предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- 3) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
- 4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- б) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 7) подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными

федеральными законами;

8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

9) участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;

10) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

11) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

12) защиту в соответствии с законодательством Российской Федерации своих персональных данных, хранящихся у работодателя;

13) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

14) возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

15) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:

1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

б) право на осуществление научной, научно-технической, творческой,

исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном Учреждением, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

10) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

11) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.3. Академические права и свободы, указанные в п.3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закреплённых приказом директора Учреждения от \_\_\_№\_\_.

3.4. Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

1) право на сокращённую продолжительность рабочего времени;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;

5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на

учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Самарской области, трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Педагогические работники Учреждения, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы. Указанным работникам предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. Заместителям директора Учреждения, руководителю структурного подразделений и его заместителю предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

3.7. Работники Учреждения обязаны:

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым

договором;

2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

3) соблюдать трудовую дисциплину;

4) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

5) бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

6) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

7) проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

3.8. Педагогические работники Учреждения обязаны:

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в Учреждении;

3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

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

10) соблюдать устав Учреждения, положение о специализированном структурнообразовательном подразделении Учреждения.

#### **4. Основные права и обязанности работодателя**

##### **4.1. Работодатель имеет право:**

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

-вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

-поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

-требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

-привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

-принимать локальные нормативные акты.

Работодатель обязан:

-соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

-предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

-обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

-обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

-выплачивать 10 и 25 числа каждого месяца в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в учреждении либо перечислять на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором;

-соблюдать требования при получении и обрабатывать персональные данные работников в соответствии с требованиями законодательства;

-вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

-знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

-своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной

власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

-создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;

-обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

-осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

-возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## **5.Режим работы и время отдыха**

5.1.Учреждение функционирует в режиме пятидневной рабочей недели В образовательном учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

5.2.Продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя – не более 36 часов.

5.3.Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются руководителем образовательного 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.

5.4.Для работников образовательного учреждения, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день:

- библиотекарь;
- заведующий хозяйством;
- Начальник планово-экономического отдела;
- бухгалтер;
- секретарь.

5.5. Сокращенная продолжительность рабочей недели устанавливается: – для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

-для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю.

5.6.Рабочее время педагогических работников включает: преподавательскую (учебную) работу, воспитательно-образовательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, настоящими Правилами и Уставом образовательного учреждения.

5.7.Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в образовательном 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 образовательного 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 образовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Недельная нагрузка педагогических работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования, закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Недельная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

5.8.В случае производственной необходимости администрация образовательного 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 образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогов. Рабочее время педагогических работников, связанное с проведением непосредственно образовательной деятельности определяется санитарно-эпидемиологическими требованиями к организации воспитательно-образовательного процесса.

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.

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.

5.12.Руководитель образовательного 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.

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

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

5.15.Работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней.

Педагогическим работникам школы, педагогическим работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, «Детский сад №10» (сокращенное наименование СП ГБОУ СОШ № 11 г.о. Октябрьск «Детский сад № 10»), предоставляется отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем образовательного 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.

5.16. Работникам образовательного учреждения могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

5.17. Администрация образовательного 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.

5.18. Для некоторых категорий работников (сторожа) по согласованию с профсоюзным органом образовательного учреждения может быть установлен суммированный учет рабочего времени, в графике работы должен быть предусмотрен непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов.

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). Воспитатели обедают за 30 минут до начала работы (2 смена) или после ее окончания (1 смена).

5.20. В соответствии с регламентом работы образовательного учреждения работа МОП осуществляется в режиме гибкого рабочего времени. Начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня, смены определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку вышеназванными работниками суммарного количества рабочих часов в течение рабочего дня, недели, месяца.

5.21. В целях организации мероприятий по оздоровлению работников, которые приняли решение пройти вакцинацию по согласованию с работодателем предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением за работником заработной платы. Основанием для предоставления дополнительного дня отдыха является сертификат о вакцинации, предъявленный вакцинированным работником.

5.22. Учреждение функционирует в режиме пятидневной рабочей недели 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.

## **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, обсуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 11 им. Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильичевича городского округа Октябрьск Самарской области.

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 (ст. 192, 193 ТК РФ):

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

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного 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 образовательного 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 - не 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 образовательного 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, по ходатайству профсоюзного органа или Общего собрания коллектива образовательного учреждения (ст.194 ТК РФ).

## **7. Ответственность работников Учреждения**

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

7.2. Ответственность педагогических работников устанавливаются статьёй 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

*Принят с учетом мнения  
Профсоюзного комитета протокол  
от 11 марта 2025 г. №4*

Приложение №2  
к трудовому договору  
на 2025-2027 годы

**Положение  
о предоставлении дополнительных оплачиваемых отпусках работникам**

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 11  
им.Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильичевича городского  
округа Октябрьск Самарской области

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в целях компенсации за работу с неблагоприятными условиями труда, стимулирования работников общеобразовательного 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.

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

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

- заведующий хозяйством;
- начальник планово-экономического отдела, бухгалтер;
- секретарь;
- водитель.

2.2. Работникам школы с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 дня.

## **3. Другие дополнительные оплачиваемые отпуска**

3.1. Работникам общеобразовательного учреждения предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска с момента заключения трудового договора:

- председателю профсоюзного комитета - 3 календарных дня;

3.2. Отпуск работникам с сохранением заработной платы предоставляется в случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня.

Приложение №3  
к трудовому договору  
на 2025-2027 годы

**Положение  
о нормах обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и  
другими средствами защиты.**

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы № 11

им.Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильичевича городского  
округа Октябрьск Самарской области

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской  
области средняя общеобразовательная школа № 11  
им. Героя Советского Союза Аипова Махмута  
Ильячевича

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома  
ГБОУ СОШ № 11 г.о. Октябрьск  
\_\_\_\_\_ / Бровкина Н.В. /

Протокол № 4 от « 11 » марта 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО  
Директор  
ГБОУ СОШ № 11 г.о. Октябрьск  
\_\_\_\_\_ / О.А. Дунова

Приказ от «11» марта 2025 г. № 287

городского округа Октябрьск Самарской области

### **Положение**

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

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее **Положение об обеспечении работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами защиты** (далее - СИЗ) разработано в 2024 году в соответствии со статьей 221 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г N 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»; Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств"; с учетом Приказа Минтруда России от 22.04.2021 N 274н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда"; Приказа Минтруда России от 31 января 2022 года N 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда» и иных нормативных правовых актов по охране труда, в соответствии с Уставом и Коллективным договором.

1.2. Данное Положение устанавливает порядок обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами в ГБОУ СОШ № 11г.о. Октябрьск, распределяет обязанности, права и ответственность должностных лиц за этапы обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, определяет обязанности работников по применению средств индивидуальной защиты.

1.3. Новый Порядок устанавливает в 2025 году порядок выбора и выдачи СИЗ работникам (индивидуального учета, дежурных и дерматологических) и смывающих средств, порядок эксплуатации, ухода (обслуживания) и хранения, вывода СИЗ из эксплуатации, замены и выявления потребности в них, а также регламентирует контроль применения и обеспечения работников средствами индивидуальной защиты.

1.4. Требования настоящего Порядка обеспечения СИЗ распространяются на всех работников школы, включая администрацию.

1.5. Организация всех работ по обеспечению работников СИЗ, в том числе приобретение, выдача, хранение, уход, вывод из эксплуатации, утилизация средств индивидуальной защиты осуществляется за счет средств работодателя.

1.6. Работникам осуществляется бесплатная выдача СИЗ, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке, для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

1.7. Обеспечение (выдача) СИЗ и смывающими средствами осуществляется в соответствии с настоящим Порядком и Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами (далее - Правила), утвержденными Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 766н, на основании Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств (далее – Единые типовые нормы), утвержденных Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 767н, с учетом результатов специальной оценки условий труда (далее - СОУТ), результатов оценки профессиональных рисков (далее - ОНР), мнения выборного органа первичной профсоюзной организации .

1.8. Приобретение и эксплуатация СИЗ, не имеющих документа о подтверждении соответствия, а также имеющих документы о подтверждении соответствия, срок действия которых истек, не допускается, за исключением производимых серийно СИЗ, выпущенных в обращение в период действия документа о подтверждении соответствия (сертификата или декларации) до истечения срока годности или нормативного срока эксплуатации средств индивидуальной защиты.

1.9. Приказом руководителя назначается ответственное лицо за определение потребности, выбор, своевременную и в полном объеме выдачу работникам СИЗ, а также за хранение, уход и вывод из эксплуатации средств индивидуальной защиты.

## **2. Обязанности, права и контроль ответственных лиц при обеспечении СИЗ**

---

### 2.1. Руководитель обязан:

- распределить обязанности и ответственность должностных лиц за этапы обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, с учетом требований Правил;
- обеспечить разработку на основании Единых типовых норм, с учетом результатов СОУТ, результатов ОНР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и утвердить приказом Нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам (далее - Нормы);
- обеспечить проведение обучения, инструктажа или иного способа информирования работников о правилах эксплуатации средств индивидуальной защиты.

### 2.2. Уполномоченное руководителем лицо, ответственное за организацию работы по охране труда обязано:

- осуществлять разработку на основании Единых типовых норм, с учетом результатов СОУТ, результатов ОНР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Норм бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам;
- формировать требования к средствам индивидуальной защиты и средствам коллективной защиты с учетом условий труда на рабочих местах, оценивать их характеристики, а также соответствие нормативным требованиям;
- осуществлять сбор информации об обеспеченности работников полагающимися им средствами индивидуальной защиты;
- информировать работников о применяемых и полагающимся им СИЗ и смывающих средствах согласно Нормам;
- осуществлять контроль за своевременностью и полнотой выдачи СИЗ, организацией хранения, в соответствии с установленными требованиями;

- осуществлять контроль за применением и правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

2.3. Уполномоченное руководителем лицо, ответственное за организацию работы по охране труда имеет право:

- осуществлять при формировании Норм замену нескольких СИЗ, указанных в Единых типовых нормах, на одно, обеспечивающее аналогичную или улучшенную защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, а также особых температурных условий или загрязнений;
- направлять руководителю требования об отстранении от работы (недопущения к работе) лиц, не использующих выданные в установленном порядке средства индивидуальной защиты.

2.4. Ответственное лицо за выдачу, учет и хранение СИЗ обязано:

- информировать работников о способах выдачи СИЗ и смывающих средств, условиях хранения, а также об ответственности за целостность и комплектность СИЗ в случае их хранения у работников в нерабочее время;
- осуществлять учет и выдачу работникам СИЗ и смывающих средств, контроль своевременного возврата СИЗ по истечении нормативного срока эксплуатации или срока годности либо в случае досрочного выхода их из строя;
- обеспечить в случае применения дозаторов постоянное наличие в них смывающих и обеззараживающих средств;
- обеспечить хранение СИЗ в соответствии с эксплуатационной документацией изготовителя, выявление повреждений в процессе эксплуатации и ремонт СИЗ в период эксплуатации;
- выполнять оценку состояния, исправности и срока годности средств защиты;
- осуществлять своевременный прием от работников и вывод из эксплуатации, а также утилизацию средств индивидуальной защиты;
- подавать руководителю заявки на приобретение средств защиты.

2.5. Ответственное лицо за выдачу, учет и хранение СИЗ имеет право:

- формировать Нормы и вести учет выдачи работникам СИЗ с применением программных средств (информационно-аналитических баз данных);
- организовать выдачу СИЗ и (или) их сменных элементов, посредством автоматизированных систем выдачи (вендингового оборудования) и дозаторов.

2.6. Руководители структурных подразделений обязаны:

- проводить обучение, инструктаж или информирование работников иным способом о правилах эксплуатации СИЗ, использование которых требует от них практических навыков, знаний о простейших способах проверки их работоспособности и исправности;

- осуществлять непосредственный контроль за правильностью эксплуатации (применения) работниками средств индивидуальной защиты, за своевременной их заменой;

- не допускать работников к выполнению работ без обеспечения СИЗ, в неисправных средствах индивидуальной защиты или с загрязнениями, способными снизить заявленный изготовителем уровень защитных свойств.

### **3. Обязанности работников по применению СИЗ**

---

#### **3.1. Работник обязан:**

- эксплуатировать (использовать) по назначению выданные ему СИЗ;
- соблюдать правила эксплуатации (использования) СИЗ;
- проводить перед началом работы осмотр, оценку исправности, комплектности и пригодности средств индивидуальной защиты;
- информировать лицо, ответственное за выдачу, учет и хранение СИЗ, о потере целостности выданных средств индивидуальной защиты, загрязнении, их порче, выходе из строя (неисправности), утрате или пропаже;
- информировать лицо, ответственное за выдачу, учет и хранение СИЗ, об изменившихся антропометрических данных;
- вернуть ответственному лицу за выдачу, учет и хранение СИЗ утратившие до окончания нормативного срока эксплуатации или срока годности целостность или испорченные средства индивидуальной защиты;
- вернуть ответственному лицу за выдачу, учет и хранение СИЗ выданные ему средства индивидуальной защиты по истечении нормативного срока эксплуатации или срока годности, а также в случае увольнения работника.

### **4. Порядок определения потребности в СИЗ**

---

4.1. Потребность в СИЗ устанавливается в зависимости от профессий (должностей) работников с учетом перечня и уровня воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных на рабочих местах по результатам СОУТ и ОНР, количества работников на этих рабочих местах, с учетом организации мероприятий по уходу и иных факторов, определяемых работодателем, влияющих на уровень потребности в средствах индивидуальной защиты.

4.2. Нормы разрабатываются на основе Единых типовых норм, с учетом результатов СОУТ и ОНР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии), требований правил по охране труда и иных документов, содержащих информацию о необходимости применения средств индивидуальной защиты.

4.3. Оформление Норм осуществляется в соответствии с Приложением № 1 к настоящему положению об обеспечении работников СИЗ.

4.4. Нормы должны обеспечивать равноценную (в том числе, в случае замены СИЗ) или превосходящую (за счет расширения номенклатуры или увеличения количества

выдаваемых СИЗ, либо за счет выдачи средств индивидуальной защиты, обеспечивающих более широкий спектр защитных свойств) по сравнению с Едиными типовыми нормами, защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, выявленных при проведении СОУТ и ОПР.

4.5. Нормы должны содержать конкретную информацию о классе (ах) защиты, эксплуатационных уровнях защиты (если это предусмотрено для данного типа СИЗ), особенностях конструкции, комплектности, планируемых к выдаче средств индивидуальной защиты.

4.6. Нормы должны содержать информацию о СИЗ, необходимых работникам для осуществления трудовой деятельности, включая деятельность при совмещении профессий или выполнении совмещаемых работ.

4.7. Объем выдачи СИЗ, выдаваемых работникам в зависимости от профессии (должности), определен в Единых типовых нормах выдачи средств индивидуальной защиты работникам по профессиям (должностям).

4.8. При определении объема выдачи СИЗ, выдаваемых работникам на основании проведенных СОУТ и ОПР, следует использовать Единые типовые нормы выдачи СИЗ в зависимости от идентифицированных опасностей, Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств.

4.9. При определении объема средств индивидуальной защиты, предполагаемых к выдаче работникам на основании проведенных СОУТ и ОПР, допускается не учитывать СИЗ от опасностей, уровень риска по которым не приведет к нанесению вреда здоровью работника в процессе трудовой деятельности вследствие реализации руководителем иных мероприятий по управлению рисками, снижению их уровней. При этом реализация указанных мероприятий должна подтверждаться результатами СОУТ и (или) ОПР.

4.10. В случае, если наименование профессии (должности) отсутствует в положениях Единых типовых норм выдачи СИЗ в соответствии с профессией (должностью) работника либо если уровень защиты, обеспечиваемый предлагаемым данными положениями набором СИЗ, не соответствует имеющимся на рабочих местах вредным и (или) опасным производственным факторам и опасностям, выявленным при проведении СОУТ и ОПР, при разработке Норм следует руководствоваться всеми положениями Единых типовых норм, результатами СОУТ и ОПР, правилами по охране труда и иными документами, содержащими информацию о необходимости применения средств индивидуальной защиты.

4.11. В случае, если наименование профессии (должности) отсутствует в Единых типовых нормах выдачи СИЗ в соответствии с профессией (должностью) работника, при разработке Норм можно руководствоваться наименованиями профессий (должностей) и соответствующими им характеристиками, указанными в соответствующих положениях профессиональных стандартов, а при их отсутствия в квалификационных справочниках.

4.12. Руководителю, заместителям, специалистам, мастерам выдаются СИЗ с теми же защитными свойствами, как и предусмотренные для работников, работу которых они контролируют или участвуют в ее выполнении.

4.13. Руководителю, заместителям, работникам, которые в соответствии с

должностными обязанностями периодически посещают производственные помещения, должны выдаваться соответствующие СИЗ в качестве дежурных (на время посещения).

4.14. Руководителю, заместителям, работникам, которые контролируют или участвуют в технологическом процессе, срок выдачи СИЗ устанавливается не более нормативного срока эксплуатации или срока их годности, установленного изготовителем.

4.15. Руководитель в рамках проведения ОПР организует мониторинг и актуализацию Норм, в том числе на основании заявления работника, его непосредственного руководителя или представителя выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников, наличия и (или) возможного появления вредных и (или) опасных производственных факторов на каждом рабочем месте, а также опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников.

4.16. В случае выявления не зафиксированных ранее опасностей, требующих применения СИЗ для защиты работника, специалист по охране труда (уполномоченное лицо, ответственное за организацию работы по охране труда) или служба охраны труда обязаны актуализировать Нормы, а ответственное лицо за учет, хранение и выдачу СИЗ обеспечить выдачу вновь включенных средств индивидуальной защиты.

4.17. Все средства индивидуальной защиты, включенные в Нормы, являются обязательными к выдаче работникам за счет средств работодателя.

## **5. Порядок выбора СИЗ**

---

5.1. Выбор средств индивидуальной защиты осуществляется лицом, ответственным за выдачу, учет и хранение СИЗ, посредством сопоставления информации, представленной в Нормах с данными о защитных свойствах и эксплуатационных характеристиках конкретных СИЗ, в соответствии с действующими документами о подтверждении соответствия, размещенными в Федеральной государственной информационной системе Федеральной службы по аккредитации, и (или) иными документам для данного вида продукции.

5.2. Выбор дерматологических СИЗ, необходимых для защиты работников, и включение их в Нормы осуществляется в соответствии с Едиными типовыми нормами выдачи дерматологических СИЗ и смывающих средств посредством сопоставления информации о типах загрязнения, свойствах рабочих материалов, веществ и сред, присутствующих на рабочих местах, с информацией о защитных свойствах дерматологических СИЗ в соответствии с эксплуатационной документацией изготовителя и документами о подтверждении соответствия требованиям технического регламента и документов национальной системы стандартизации (при наличии), действующих для данного вида продукции.

## **6. Порядок выдачи СИЗ индивидуального учета**

6.1. Средства индивидуальной защиты, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, антропометрическим параметрам, а также Нормам.

6.2. Выдача работникам и возврат ими СИЗ, выдача дерматологических средств индивидуальной защиты, смывающих средств фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ в электронном или бумажном виде, оформленной в соответствии с Приложением № 2 к настоящему образцу Порядка о выдаче СИЗ в 2025 году работникам школы.

## **7. Порядок выдачи дежурных СИЗ**

---

7.1. Дежурные средства индивидуальной защиты закрепляются за определенным рабочим местом и выдаются (применяются) поочередно нескольким работникам только на время выполнения тех работ, для которых эти СИЗ предназначены.

7.2. Такие виды СИЗ, как диэлектрические перчатки и галоши (боты), защитные очки и щитки, одежда специальная (костюмы, куртки, плащи), наушники, фильтрующие СИЗ органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов, могут быть закреплены за рабочим местом в качестве дежурных средств индивидуальной защиты.

7.3. Выдача и сдача дежурных средств индивидуальной защиты по окончании нормативного срока эксплуатации фиксируется в карточке выдачи дежурных СИЗ (в электронном или бумажном виде), оформленной в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению об обеспечении СИЗ работников.

## **8. Порядок выдачи дерматологических СИЗ и смывающих средств**

---

8.1. Для обеспечения защиты от загрязнений, воздействия агрессивных рабочих материалов, веществ и сред работникам выдаются, в соответствии с Нормами, разработанными на основании положений Единых типовых норм, регулирующих выдачу дерматологических СИЗ и смывающих средств, дерматологические средства индивидуальной защиты с подтвержденной эффективностью различных форм (кремы, гели, спреи) и видов действия.

8.2. На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания, работникам выдаются дерматологические СИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства в виде твердого мыла или жидких моющих средств (жидкое туалетное мыло, гель для тела и волос и другие).

8.3. На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, могут не выдаваться непосредственно работнику смывающие средства. В этом случае должно быть обеспечено их постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях. Внесение отметки о выдаче на данных условиях смывающих средств в личную карточку учета выдачи СИЗ не требуется.

8.4. На работах, связанных с устойчивыми и (или) особо устойчивыми загрязнениями, в дополнение к смывающим средствам выдаются дерматологические СИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от устойчивых (или) особо устойчивых загрязнений.

8.5. Не допускается замена смывающих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, чистящие порошки)), каустической содой и другими.

8.6. Не допускается замена дерматологических СИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от устойчивых (или) особо устойчивых загрязнений на смывающие средства.

8.7. Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства гидрофильного действия выдаются работникам при работе с водонерастворимыми рабочими материалами и веществами.

8.8. Дерматологические СИЗ защитного типа: средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды выдаются работникам, занятым на наружных, сварочных и других работах, связанных с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С, а также для защиты от пониженных температур, с учетом сезонной специфики региона.

8.9. В период распространения инфекций вирусной этиологии дерматологические СИЗ защитного типа: средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным действием) выдаются всем работникам.

8.10. При работах, требующих применения дерматологических СИЗ защитного и очищающего типа для очищения от устойчивых и (или) особо устойчивых загрязнений, работникам выдаются также дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа.

8.11. Выдача работникам дерматологических СИЗ, расфасованных в упаковки емкостью 250 мл и более, осуществляется посредством применения дозирующих систем (дозаторов), которые размещаются в производственных или санитарно-бытовых помещениях.

8.12. Выдача работникам дерматологических СИЗ осуществляется ежемесячно, кроме времени отсутствия на рабочем месте по причине нахождения в отпуске. Дерматологические СИЗ, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (1 месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении срока годности.

8.13. Выдача дерматологических средств индивидуальной защиты фиксируется в личной карточке учета выдачи СИЗ работнику с указанием информации о способе выдачи данного вида СИЗ - лично (индивидуально) или с использованием дозирующих систем. Информация отражается в личной карточке учета выдачи СИЗ с отметкой в графе "Лично/дозатор".

## **9. Порядок замены СИЗ для улучшения защитных свойств**

---

9.1. Специалист по охране труда (ответственное лицо за организацию работы по охране труда) или служба охраны труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при его наличии) может осуществить замену одного СИЗ, указанного в Единых типовых нормах, на другое, обеспечивающее равноценную или превосходящую по своим свойствам защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных по результатам СОУТ и

ОПР с отражением результатов замены в Нормах.

9.2. Специалист по охране труда (ответственное лицо за организацию работы по охране труда) или служба охраны труда имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников заменять несколько видов СИЗ на один, обеспечивающий совмещенную защиту, которая по своим свойствам равноценна или превосходит защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных по результатам СОУТ и ОПР, в случае, если это подтверждается эксплуатационной документацией изготовителя на соответствующие средства индивидуальной защиты с совмещенной защитой.

9.3. Информация о замене средств индивидуальной защиты отражается в Нормах.

## **10. Порядок эксплуатации СИЗ**

---

10.1. Нормативные сроки эксплуатации средств индивидуальной защиты исчисляются со дня фактической выдачи их работникам, указанного в личной карточке учета выдачи СИЗ или в карточке выдачи дежурных средств индивидуальной защиты.

10.2. Нормативные сроки эксплуатации средств индивидуальной защиты не могут превышать сроков, указанных в Нормах.

10.3. Исчисление нормативных сроков эксплуатации и нормативной выдачи СИЗ, выдаваемых один раз в месяц и чаще, происходит с учетом времени, фактически проведенного работником на рабочем месте, без учета отпусков.

10.4. В случае установления в эксплуатационной или иной документации сроков испытания и (или) проверки исправности СИЗ обеспечивается их проведение в период эксплуатации (использования) средств индивидуальной защиты, а также своевременная замена их частей с понизившимися защитными свойствами.

10.5. Перечень СИЗ, подлежащих испытаниям и (или) проверке, разрабатывается и утверждается руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при его наличии).

10.6. В процессе эксплуатации средств индивидуальной защиты работникам запрещается их выносить по окончании рабочего дня за пределы территории.

10.7. В отдельных случаях, в соответствии с условиями работы, средства индивидуальной защиты остаются в нерабочее время у работников. Перечень таких СИЗ с указанием профессий (должностей) работников утверждается локальным нормативным актом руководителя. Ответственность за сохранность средств индивидуальной защиты несет работник, за которым они закреплены.

10.8. Все СИЗ должны эксплуатироваться строго в соответствии с указаниями в эксплуатационной документации, а также требованиями правил по охране труда при проведении соответствующих видов работ.

## **11. Порядок хранения СИЗ**

---

11.1. Лицо, ответственное за выдачу, учет и хранение средств индивидуальной

защиты, обеспечивает хранение СИЗ, включая дежурные, в соответствии с условиями хранения, установленными в эксплуатационной документации.

11.2. Для хранения выданных работникам средств индивидуальной защиты созданы необходимые условия, предоставляются специальные шкафчики (специально оборудованные помещения).

## **12. Порядок ухода за СИЗ**

12.1. Лицо, ответственное за выдачу, учет и хранение СИЗ, обеспечивает уход за средствами индивидуальной защиты, включая дежурные, в том числе своевременную стирку (химчистку), дезинфекцию, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ, утративших необходимые защитные свойства.

12.2. В зависимости от условий эксплуатации средства индивидуальной защиты, хранящиеся у работников, очищаются (обеспыливаются) и (или) дезинфицируются самими работниками.

12.3. Для ухода за средствами индивидуальной защиты должны быть созданы условия в соответствии с эксплуатационной документацией изготовителя.

12.4. Работы по уходу за средствами индивидуальной защиты (химчистка, стирка и ремонт, дезинфекция и т.д.) могут выполняться исполнителем, привлекаемым по договору.

12.5. Для недопущения ситуации отсутствия у работников СИЗ в период ухода за средствами индивидуальной защиты, работникам выдаются два и более комплекта СИЗ, указанных в Нормах. В данном случае нормативный срок эксплуатации СИЗ суммируется, но не может превышать срока годности, применяемых средств индивидуальной защиты.

## **13. Порядок вывода СИЗ из эксплуатации и их замена**

---

13.1. По истечении нормативных сроков эксплуатации или сроков годности СИЗ работник обязан вернуть их лицу, ответственному за учет, хранение и выдачу СИЗ, за исключением дерматологических и средств индивидуальной защиты однократного применения.

13.2. Контроль за своевременной заменой средств индивидуальной защиты по истечении нормативных сроков эксплуатации и сроков годности возлагается на лицо, ответственное за учет, хранение и их выдачу.

13.3. Лицо, ответственное за учет, хранение и выдачу СИЗ, обеспечивает своевременную замену СИЗ, утративших целостность или защитные свойства, испорченных, утраченных или пропавших из установленных мест хранения до окончания нормативного срока эксплуатации.

13.4. Списание СИЗ, утративших целостность или защитные свойства, испорченных, утраченных или пропавших из установленных мест хранения до окончания нормативного срока эксплуатации, производится на основании акта о списании, оформленного специальной инвентаризационной комиссией.

13.5. В случае увольнения работника, СИЗ, которые им эксплуатировались и были возвращены до истечения их нормативных сроков эксплуатации и сроков годности, прошедшие мероприятия по уходу, могут быть переведены в дежурные СИЗ при

условии их целостности и сохранности защитных свойств, за исключением тех СИЗ, которые не могут эксплуатироваться другими работниками в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями (белье, обувь специальная, головные уборы, СИЗ рук).

#### **14. Порядок планирования потребности в СИЗ, включая подбор СИЗ**

14.1. Ежегодно, ответственное лицо за выдачу, учет и хранение СИЗ анализирует нормы выдачи средств индивидуальной защиты.

14.2. При необходимости внесения изменений в Нормы (новые штатные единицы, замена одного вида СИЗ на другое, нескольких видов СИЗ на один) специалисту по охране труда (ответственному лицу за организацию работы по охране труда) или в службу охраны труда направляется информация (письмо) с обоснованием данной необходимости. После согласования изменения вносятся в Нормы.

14.3. Для формирования потребности в СИЗ на следующий календарный период, до 20 мая ответственное лицо за выдачу, учет и хранение СИЗ после согласования со специалистом по охране труда (ответственным лицом за организацию работы по охране труда) или службой охраны труда направляет руководителю следующие документы:

- годовую заявку на приобретение средств индивидуальной защиты;
- заявку на дополнительные (дежурные) СИЗ на год;
- годовую потребность в СИЗ, срок носки которых составляет – износ.

14.4. На основании предоставленных потребностей формируется информация по затратам на СИЗ для планирования бюджета на следующий календарный год.

#### **15. Заключительные положения**

---

15.1. Настоящий Порядок обеспечения работников СИЗ является локальным нормативным актом ГБОУ СОШ № 11г.о. Октябрьск, согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным уполномоченным представительным органом работников и утверждается (либо вводится в действие) приказом руководителя.

15.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящий Порядок о выдаче работникам СИЗ, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

15.3. Положение принимается на неопределенный срок.

15.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Приложение № 1  
к Порядку обеспечения работников  
средствами индивидуальной  
защиты и смывающими средствами  
**УТВЕРЖДЕНО**  
Директор  
ГБОУ СОШ № 11г.о. Октябрьск  
\_\_\_\_\_/О.А. Дунова

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома  
ГБОУ СОШ № 11г.о. Октябрьск  
\_\_\_\_\_/Бровкина Н.В./

Протокол от «11»марта 2025 г. № 4

Приказ от «11» марта 2025г. № 287

**НОРМЫ**  
**бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам ГБОУ СОШ № 11г.о. Октябрьск**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1	Уборщик служебных помещений	Дерматологические	Средства гидрофильного действия (высшая категория эффективности)	100 мл. на 1 месяц	Приложение 3. Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств Таблица № 1
			Средства комбинированного (универсального) действия (высшая категория эффективности)	100 мл. на 1 месяц	
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства (высшая категория эффективности)	250 мл/200 гр. на 1 месяц	
		Специальная защитная одежда	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 29 октября 2021г. № 767н п.4932
		<b>Средства защиты рук</b>	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 29 октября

					2021г. № 767н п.4932
		<b>Средства защиты рук</b>	Перчатки резиновые или из полимерных материалов 12 пар	12 пар	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 29 октября 2021г. № 767н п.4932
2	Водитель	Дерматологические	Средства гидрофильного действия (высшая категория эффективности)	100 мл. на 1 месяц	Приложение 3. Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств Таблица № 1
			Средства комбинированного (универсального) действия (высшая категория эффективности)	100 мл. на 1 месяц	
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства (высшая категория эффективности)	250 мл/200 гр. на 1 месяц	
		<b>Средства защиты рук</b>	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 29 октября 2021г. № 767н п.783

Ответственное лицо и.о. завхоза Чекушкина Е.Г. \_\_\_\_\_

**Приложение № 4**  
**к коллективному договору**  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы № 11  
им.Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильичевича городского  
округа Октябрьск Самарской области  
**на 2025 – 2027 годы.**

**Положение**  
**о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда**  
**педагогическим работникам, административно-управленческому,**  
**обслуживающему персоналу и иным работникам**

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области  
средняя общеобразовательная школа № 11  
им. Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильичевича  
городского округа Октябрьск Самарской области

Согласовано  
с Управляющим советом Учреждения  
Протокол  
от 11.03.2025 г. № 5

Утвержда  
ю Директор  
Учреждения  
\_\_\_\_\_ О.А. Дунова  
Приказ от 11.03.2025 г. № 287-о/д

**Положение**  
**о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда**  
**педагогическим работникам, административно-управленческому,**  
**обслуживающему персоналу и иным работникам**

Принят на общем собрании  
работников Учреждения Протокол  
от "11" марта 2025г  
№4

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее – Положение) государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №11 им. Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильичевича городского округа Октябрьск Самарской области (далее – образовательная организация) определяет виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам образовательной организации, ориентировано на решение задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности труда в образовательной организации.

1.2. Настоящее Положение имеет статус локального нормативного акта образовательной организации и одновременно с Положением об оплате труда устанавливает систему оплаты труда, сложившуюся в образовательной организации.

Настоящее Положение утверждено с учетом мнения Управляющего совета и согласовано с представительным органом работников.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»;

- Приказом Министерства образования и науки Самарской области № 412-од от 31.08.2021г. «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»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования, расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с изменениями);

- Постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. N 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание

государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника»;

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

-Приказом Министерства образования и науки Самарской области № 282-од от 02.05.2024г. «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы»;

-Уставом ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск;

-Коллективным договором ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск.

1.4. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

-*оплата труда (равнозначно - заработная плата) работника* - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

-*выплаты стимулирующего характера* – выплаты, устанавливаемые в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей;

-*школа* – структурная единица, реализующая основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее – Школа);

-*структурное подразделение* (СП ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск «Детский сад №10») – структурная единица, реализующая основные общеобразовательные программы дошкольного образования (далее – Структурное подразделение).

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников образовательной организации, вступивших в трудовые отношения с образовательной организацией, для которых работа в образовательной организации является основным местом, за исключением директора образовательной организации и работников, работающих по совместительству.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам образовательной организации за фактически отработанное время.

Работникам, отработавшим неполный период, выплаты за период начисляются пропорционально отработанному времени.

Расчет стимулирующей части оплаты труда производится в соответствии с методикой

формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников образовательной организации, утвержденной постановлением Правительства Самарской области.

1.7. Выплаты начисляются на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

Выплаты осуществляются по балльной и суммовой системе.

Размер стимулирующих выплат работникам по балльной системе определяется по формуле:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Сумма стимулирующего фонда определенной категории работников}}{\text{максимальное кол-во баллов, которые могут набрать работники данной категории}} \times \frac{\text{кол-во ставок согласно штатному расписанию}}{\text{Кол-во баллов работника}}$$

Выплаты работникам назначаются ежемесячно и производятся по результатам работы за период (месяц, год) и зависят от выполнения качественных и количественных критериев труда

работников в соответствии с приложениями Положения.

Стимулирующие выплаты назначаются за конкретно выполненную работу.

1.8. Виды стимулирующих выплат работникам образовательной организации:

-стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить

результативность и качество работы

(исчисляются в баллах);

-премии (исчисляются в рублях);

-ежемесячные надбавки за выслугу лет (исчисляются в рублях).

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда)

(исчисляется в рублях);

- надбавка за интенсивность и напряженность работы (исчисляется в

рублях);

1.9. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам

по профессиональной квалификационной группе должностей "Педагогические работники" и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка

или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанным в настоящем пункте, суммируется.

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

Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет устанавливается в размере:

-стаж работы от 3 до 10 лет - 0,5% от базовой части фонда оплаты труда педагога

-стаж работы от 10 и выше - 1% от базовой части фонда оплаты труда педагога

1.10. Условиями для назначения стимулирующих выплат работникам образовательной организации за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, являются:

-стаж работы в должности не менее 4 месяцев;

-отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;

-отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.11. Максимальный срок, на который могут быть назначены стимулирующие выплаты работникам образовательной организации, составляет один год.

Стимулирующие выплаты работникам образовательной организации могут носить разовый или периодический характер.

1.12. В случае образования экономии стимулирующего фонда оплаты труда образовательной организации вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, средства могут быть направлены на выплату премии.

1.13. Основанием для назначения и отмены любых стимулирующих выплат работникам образовательной организации является приказ директора образовательной организации.

1.14. Все выплаты по настоящему Положению производятся в пределах стимулирующей части, предусмотренной фондом оплаты труда соответствующего финансового года.

1.15. Установление показателей, не связанных с

результативностью труда, не допускается.

1.16. Стимулирующий фонд распределяется следующим образом:

-на надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) директору образовательной организации в размере не более 3 % от стимулирующего фонда образовательной организации;

-на надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) работникам Структурного подразделения в размере 28,3 % фонда оплаты труда работников Структурного подразделения, осуществляющих образовательную деятельность (изменение процентного соотношения ФОТ осуществляется на основании постановления Правительства Самарской области) и 23,2 % фонда оплаты труда работников, осуществляющих присмотр и уход за воспитанниками дошкольного возраста (изменение процентного соотношения ФОТ осуществляется на основании постановления Правительства Самарской области);

1.17. Стимулирующие выплаты директору образовательной организации должны производиться с учетом соблюдения предельного уровня соотношения заработной платы директора и средней заработной платы работников образовательной организации, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 1:4.

1.18. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю ОУ утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается Западным управлением МО СО

1.19. Все работники, претендующие на получение стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, не позднее 21 января текущего года, обязаны предоставлять в свою экспертную комиссию по оценке эффективности материалы самоанализа своей деятельности.

Предоставление материалов по самоанализу результативности деятельности носит добровольный характер.

1.20. Материалы самоанализа своей деятельности предоставляются работниками образовательной организации в виде портфолио с приложениями, где содержатся подтверждающие материалы, заверенные ответственными за информацию лицами.

1.21. В каждой структурной единице образовательной организации (Школа, Структурное подразделение) образуются самостоятельные экспертные комиссии по оценке эффективности (Далее - основная экспертная комиссия).

Основные экспертные комиссии по оценке эффективности в каждой структурной единице образовательной организации состоят из работников этой единицы. Основные экспертные комиссии избираются общим собранием работников сроком на 1 (один) год в количестве не менее 3-5 человек, в каждой структурной единице

образовательной организации. Персональный состав каждой основной экспертной комиссии по оценке эффективности устанавливается приказом образовательной организации.

Для оценки эффективности деятельности членов основной экспертной комиссии выбираются дополнительные экспертные комиссии в количестве 2 человек из числа работников не входящих в основную экспертную комиссию. Дополнительные экспертные комиссии избираются общим собранием работников сроком на 1 (один) год, в каждой структурной единице образовательной организации. Персональный состав каждой дополнительной экспертной комиссии по оценке эффективности устанавливается приказом образовательной организации.

Экспертные комиссии осуществляют свою деятельность в течение 3-х дней.

Экспертные комиссии проводят оценку эффективности деятельности работников своей структурной единицы, представивших материалы самоанализа своей деятельности, и не позднее 25 января текущего года предоставляют директору образовательной организации материалы самоанализа работников и протокол своего заседания.

1.22. Протокол заседания экспертных комиссий по оценке эффективности деятельности работников структурной единицы содержит:

- дату и время его составления;
- состав членов комиссии, участвовавших в заседании;
- сводную информацию об эффективности деятельности каждого работника своей структурной единицы, представившего материалы самоанализа своей деятельности (в том числе количество набранных им баллов);
- подписи членов комиссии, участвовавших в заседании.

1.23. В течение 3-х дней со дня получения протоколов заседаний экспертных комиссий по оценке эффективности деятельности работников каждой структурной единицы, но не позднее 25 января текущего года директор образовательной организации предоставляет в Управляющий совет аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности деятельности работников.

1.24. Управляющий совет не позднее 3-х дней со дня получения протоколов заседаний экспертных комиссий по оценке эффективности деятельности работников каждой структурной единицы, но не позднее 28 января рассматривает и согласовывает представленную директором образовательной организации аналитическую информацию об эффективности деятельности работников.

1.25. Директор образовательной организации на основании протокола Управляющего совета не позднее 28 января текущего года издает приказ об утверждении работникам образовательной организации стимулирующих баллов за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

## 2. **Порядок полного (или частичного) прекращения стимулирующих**

## **выплат**

2.1. Назначенные работникам образовательной организации стимулирующие выплаты прекращаются:

- в связи с истечением срока, на который они были назначены;
- в связи с их отменой.

2.2. Стимулирующие выплаты работникам образовательной организации могут быть отменены до истечения срока их действия приказом директора образовательной организации в следующих случаях:

- прекращение трудовых отношений;
- появление случаев травматизма обучающихся;
- привлечение работника к дисциплинарной ответственности за:
  - ✓ нарушения правил внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
  - ✓ нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
  - ✓ невыполнение приказов, распоряжений образовательной организации;
- перевод работника на другую должность (профессию).

2.3. Возможность расширенного толкования перечня оснований для полного или частичного лишения стимулирующих выплат исключена.

Решение о лишении или снижении стимулирующих выплат принимается директором образовательной организации и закрепляется приказом.

## **3. Порядок разрешения споров, связанных со стимулирующими выплатами**

3.1. Работник может обратиться в Управляющий совет образовательной организации и/или представительный орган работников за разъяснениями или с предложениями по внесению изменений в перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников образовательной организации.

3.2. Разрешение споров по вопросам снижения или лишения стимулирующих выплат производится по результатам совместных консультаций директора образовательной организации с уполномоченным представителем работников по ходатайству последнего. Окончательное решение принимается на конфликтной комиссии.

3.3. Заявления от работников о несогласии с решением о лишении или снижении стимулирующих выплат принимаются в конфликтную комиссию в 3-дневный срок после издания распорядительного документа.

## **4. Стимулирующие выплаты работникам Школы**

4.1 Работникам Школы могут назначаться стимулирующие выплаты, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда Школы.

Стимулирующий фонд распределяется среди работников Школы по суммовому и

балльному принципу.

4.2. Стимулирующий фонд Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, распределяется следующим образом:

-педагогические работники – 70% от стимулирующего фонда оплаты труда;

-административно-хозяйственный персонал, непедagogические работники – 30 % от стимулирующего фонда оплаты труда.

Данное процентное соотношение может пересматриваться и регулироваться приказом директора 1 раз в год (январь текущего года), в зависимости от количества работников по категориям, претендующим на распределение стимулирующих выплат.

4.3. Количество баллов работнику Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается один раз в год (в январе) приказом директора образовательной организации.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливаются и выплачиваются ежемесячно.

4.5. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников Школы:

-педагогическим работникам, устанавливаются приложением № 1 к настоящему Положению;

-административно-хозяйственному персоналу, непедagogическим работникам, устанавливаются приложением № 2 к настоящему Положению.

4.6. Эффективность (качество) труда заместителей директора образовательной организации оценивается путем сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

4.7. Критерии эффективности труда заместителей директора выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы директора образовательной организации, регламентируемых текущим постановлением министерства образования и науки Самарской области:

-заместитель директора по УВР - приложение № 3 к настоящему Положению;

4.8. Премии и иные поощрительные выплаты заместителям директора образовательной организации устанавливаются руководителем образовательной организации.

4.9. Количество баллов работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливаются приказом образовательной организации один раз в год (в январе) на период с 01 января по 31 декабря текущего года.

4.10. Стимулирующие выплаты работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество

работы, назначаются по результатам деятельности этих работников в году, предшествующем году назначения этих стимулирующих выплат.

## **5. Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад № 10»**

### **5.1. Виды стимулирующих выплат. Условия их установления, снижения, отмены.**

5.1.1. В структурном подразделении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) (исчисляются в рублях);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы(исчисляются в рублях).;
- стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (исчисляются в баллах);
- премии (исчисляются в рублях).
- ежемесячные надбавки за выслугу лет ( исчисляются в рублях).

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

1 блок - 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;

2 блок - на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада. При выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем.

При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими

государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей «Педагогические работники» суммируются.

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

3 блок – 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;

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

5.1.3. Условия для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы(эффективность труда) работников:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий;

5.1.4. Условия снижения надбавок за эффективность (качество) работы:

- наличие обоснованной жалобы.

Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения.

Снижение размера надбавок за эффективность (качество) работы согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.

5.1.5. Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма воспитанников на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного педагогического работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы воспитанником;

- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом;

- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с

момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения;

- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения, с момента назначения;

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

- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

## **5.2. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда СП ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск «Детский сад № 10»**

5.2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.2.2. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области и других нормативно-правовых документов в размере не менее 28,3% за организацию образовательного процесса, 23,2% за присмотр и уход от фонда оплаты труда работников Учреждения.

5.2.3. Стимулирующий фонд распределяется между различными категориями работников структурных подразделений, филиалов в следующих пропорциях: не менее 60% - педагогическим работникам, не более 40% - всем остальным работникам. Общая сумма выплаченных в течение года заведующему структурного подразделения не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

5.2.4. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

5.2.5. Премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора Учреждения ежемесячно, за квартал, за полугодие, за год и выплачиваются за фактически отработанные дни.

5.2.6. Назначение надбавок за эффективность (качество) работы и стимулирующих доплат согласует Управляющий совет Учреждения ежемесячно.

5.2.7. Надбавки за эффективность (качество) работы назначаются каждому работнику структурного подразделения на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику структурного подразделения индивидуально на основе проекта распределения стимулирующего фонда, представляемого заведующим структурного подразделения. Форма материалов самоанализа для работников структурного подразделения утверждается приказом директора по учреждению.

5.2.8. Оценивание аналитических материалов педагогических работников и деятельности административно-хозяйственного персонала производится в баллах.

5.2.9. Материалы по самоанализу деятельности представляются:

-педагогическими работниками - старшему воспитателю структурного подразделения;

-помощниками воспитателей- старшей медицинской сестре;

-младшим обслуживающим персоналом- заведующему хозяйством.

5.2.10. Старший воспитатель, старшая медицинская сестра, завхоз структурного подразделения:

- проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;

- подсчитывает количество набранных работниками баллов.

5.2.11. Административно-управленческий, младший обслуживающий персонал представляют администрации структурного подразделения аналитические материалы, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно- воспитательной деятельности структурного подразделения, в срок до 21 января текущего года

5.2.12. Заведующий структурного подразделения в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывает материалы самоанализа работников, аналитические материалы, подтверждающие качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной, хозяйственной и финансово-экономической, разрабатывает проект приказа, определяющего размер стимулирующих выплат работникам структурного подразделения и представляет на утверждение директору в срок до 25 января текущего года.

5.2.13. Директор направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения. 5.2.14.Управляющий совет рассматривает представленные материалы в срок до 28

января текущего года.

5.2.15. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом не позднее

28 января текущего года издаёт приказ об утверждении работникам структурного подразделения стимулирующих баллов за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

5.2.16. Установленные работникам стимулирующие надбавки за эффективность (качество) работы исчисляются в баллах и устанавливаются работникам сроком на один год.

**5.3. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы(эффективность труда) работников  
СП ГБОУ СОШ № 11 г.о. Октябрьск «Детский сад № 10»**

<b>1 блок - Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) – 54%</b>			
Старший воспитатель, воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель - логопед, педагог дополнительного образования			
<b>Старший воспитатель</b>			
Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	Год	1 б
	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня) <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне «образовательного округа»</li> <li>• на областном уровне</li> <li>• всероссийский уровень</li> </ul>	12 месяцев с даты участия	0,3 б 0,5 б 1 б
	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	12 месяцев с даты участия	0,5 б 1 б 2 б

<p>Качество оформления методической документации (годовой план воспитательно-образовательной работы, программа развития структурного подразделения, программа воспитания структурного подразделения, материалы оперативного, тематического, итогового контроля, диагностического материала и т.д.</p>	<p>Год</p>	<p>1 б</p>
<p>Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на муниципальном уровне</li> <li>• на уровне «образовательного округа»</li> <li>• на областном уровне</li> </ul>	<p>Год</p>	<p>0,3 б 0,5 б 1 б</p>
<p>Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50% - 1 балл;</li> <li>• более 50% - 3 балла</li> </ul>	<p>Год</p>	<p>1 б 3 б</p>
<p>Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период</p>	<p>Год</p>	<p>1 б</p>
<p>Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне «образовательного округа»</li> <li>• на областном уровне</li> <li>• на всероссийском и международном уровня</li> </ul>	<p>Год</p>	<p>0,5 б 1 б 2 б</p>
<p>Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне «образовательного округа»</li> <li>• на областном уровне</li> </ul>	<p>Год</p>	<p>0,3 б 0,5 б 1 б</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>на всероссийском и международном уровнях</li> </ul>		
	<p>Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня) на уровне «образовательного округа» (баллы могут суммироваться)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>на уровне «образовательного округа»</li> <li>на областном уровне</li> <li>на всероссийском и международном уровнях</li> </ul>	12 месяцев с даты получения результата	0,3 б 0,5 б 1 б
	<p>Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>на уровне «образовательного округа»</li> <li>на областном уровне</li> <li>на всероссийском и международном уровнях</li> </ul>	12 месяцев с даты получения гранта	0,3 б 0,5 б 1 б
	<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог</p>	Год	1 б
<b>Итого</b>			<b>16 б</b>
<b>Воспитатель</b>			
<b>Основания для назначения стимулирующих выплат</b>	<b>Критерии</b>	<b>Сроки оценивания</b>	<b>Вид оценивания (баллы)</b>
<b>Эффективность использования современных технологий в образователь</b>	<p>Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>частично соответствует;</li> <li>соответствует;</li> <li>соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход</li> </ul>	Год	0,5 б 0,8 б 1 б

ном процессе и деятельности учреждения	<p>Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне «образовательного округа»</li> <li>• на областном уровне</li> </ul>	12 месяцев с даты разработки продукта	0,5 б 1 б
	<p>Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне «образовательного округа»</li> <li>• на областном уровне</li> <li>• на всероссийском уровне</li> </ul>	12 месяцев с даты получения результата	0,3 б 0,5 б 1 б
	<p>Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на первом (отборочном) этапе;</li> <li>• во втором (очном) этапе;</li> <li>• победа во втором (очном) этапе</li> </ul>	12 месяцев с даты получения результата	0,5 б 0,8 б 1 б
	<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне «образовательного округа»</li> <li>• на областном уровне</li> <li>• на всероссийском уровне</li> </ul>	12 месяцев с даты получения результата	0,2 б 0,3 б 0,5 б
	<p>Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• до 20%</li> <li>• свыше 20%</li> </ul>	Год	0,3 б 0,5 б

	<p>Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)</p>	<p>Год</p>	<p>16</p>
	<p>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного на муниципальном уровне, на электронных всероссийских образовательных порталах или уровне «образовательного округа»</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне ОО, муниципалитета</li> <li>• на уровне области</li> <li>• на всероссийском и международном уровнях</li> </ul>	<p>Год</p>	<p>0,2 б 0,3 б 0,5 б</p>
	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• окружной уровень</li> <li>• региональный уровень</li> <li>• всероссийский уровень</li> </ul>	<p>12 месяцев с даты участия</p>	<p>0,5 б 0,8 б 1 б</p>
	<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• окружной уровень</li> <li>• региональный уровень</li> <li>• всероссийский уровень</li> </ul>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,5 б 0,8 б 1 б</p>
	<p>Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 75%-79%</li> <li>• 80%-89%</li> <li>• 90% и более</li> </ul>	<p>Год</p>	<p>0,5 б 0,8 б 1 б</p>

	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Год	1 б
	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Год	0,5 б
	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса	Год	0,5 б
<b>Итого</b>			<b>11,5 б</b>
<b>Инструктор по физической культуре</b>			
<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• частично соответствует;</li> <li>• соответствует;</li> <li>• соответствует</li> <li>• осуществляется творческий (авторский) подход</li> </ul>	Год	0,5 б 0,8 б 1 б
	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)  <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне «образовательного округа»</li> <li>• на уровне области</li> <li>• на всероссийском и международном уровнях</li> </ul>	12 месяцев с даты разработки продукта	0,5 б 1 б
	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)  <ul style="list-style-type: none"> <li>• на муниципальном уровне</li> <li>• на уровне «образовательного округа»</li> <li>• на областном уровне</li> </ul>	Год	0,2 б 0,3 б 0,5 б

	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Год	0,5 б
	<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне «образовательного округа»</li> <li>• на областном уровне</li> <li>• на всероссийском уровне</li> </ul>	12 месяцев с даты получения результата	0,2 б 0,3 б 0,5 б
	<p>Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)</p>	Год	16
	<p>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне ОО, муниципалитета</li> <li>• на уровне «образовательного округа»</li> <li>• на уровне области</li> <li>• на всероссийском и международном уровнях</li> </ul>	Год	0,2 б 0,3 б 0,5 б
	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• окружной уровень</li> <li>• региональный уровень</li> <li>• всероссийский уровень</li> </ul>	12 месяцев с даты участия	0,5 б 0,8 б 1 б

	<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• окружной уровень</li> <li>• региональный уровень</li> <li>• всероссийский уровень</li> </ul>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,5 б 0,8 б 1 б</p>
	<p>Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 75%-79%</li> <li>• 80%-89%</li> <li>• 90% и более</li> </ul>	<p>Год</p>	<p>0,5 б 0,8 б 1 б</p>
	<p>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p>	<p>Год</p>	<p>1 б</p>
	<p>Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (<a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a>))</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5%-10%</li> <li>• 11%-19%</li> <li>• свыше 20%</li> </ul>	<p>Год</p>	<p>0,2 б 0,3 б 0,5 б</p>
	<p>Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1%</li> <li>• 2%</li> <li>• 3%</li> </ul>	<p>Год</p>	<p>0,5 б 0,8 б 1 б</p>

	<p>Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на первом (отборочном) этапе;</li> <li>• во втором (очном) этапе;</li> <li>• победа во втором (очном) этапе</li> </ul>	12 месяцев с даты получения результата	0,5 б 0,8 б 1 б
<b>Итого</b>			<b>11,5 б</b>

### Музыкальный руководитель

<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>	<p>Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• частично соответствует;</li> <li>• соответствует;</li> <li>• соответствует</li> <li>• осуществляется творческий (авторский) подход</li> </ul>	Год	0,5 б 0,8 б 1 б
	<p>Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне «образовательного округа»</li> <li>• на областном уровне</li> </ul>	12 месяцев с даты разработки продукта	0,5 б 1 б
	<p>Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне «образовательного округа»</li> <li>• на областном уровне</li> <li>• на всероссийском уровне</li> </ul>	12 месяцев с даты получения результата	0,3 б 0,5 б 1 б

	<p>Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на первом (отборочном) этапе;</li> <li>• во втором (очном) этапе;</li> <li>• победа во втором (очном) этапе</li> </ul>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,5 б 0,8 б 1 б</p>
	<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне «образовательного округа»</li> <li>• на областном уровне</li> <li>• на всероссийском уровне</li> </ul>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,2 б 0,3 б 0,5 б</p>
	<p>Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• до 20%</li> <li>• свыше 20%</li> </ul>	<p>Год</p>	<p>0,3 б 0,5 б</p>
	<p>Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)</p>	<p>Год</p>	<p>16</p>
	<p>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного на муниципальном уровне, на электронных всероссийских образовательных порталах или уровне «образовательного округа»</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне ОО, муниципалитета</li> <li>• на уровне области</li> <li>• на всероссийском и международном уровнях</li> </ul>	<p>Год</p>	<p>0,2 б 0,3 б 0,5 б</p>

	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• окружной уровень</li> <li>• региональный уровень</li> <li>• всероссийский уровень</li> </ul>	12 месяцев с даты участия	0,5 б 0,8 б 1 б
	<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• окружной уровень</li> <li>• региональный уровень</li> <li>• всероссийский уровень</li> </ul>	12 месяцев с даты получения результата	0,5 б 0,8 б 1 б
	<p>Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 75%-79%</li> <li>• 80%-89%</li> <li>• 90% и более</li> </ul>	Год	0,5 б 0,8 б 1 б
	<p>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p>	Год	1 б
	<p>Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений</p>	Год	0,5 б
	<p>Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на муниципальном уровне</li> <li>• на уровне «образовательного округа»</li> <li>• на областном уровне</li> </ul>	12 месяцев с даты включения в состав экспертных комиссий	0,2 б 0,3 б 0,5 б

<b>Итого</b>			<b>11,5 б</b>
<b>Педагог-психолог</b>			
<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>	<p>Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• окружной уровень</li> <li>• региональный уровень</li> <li>• всероссийский уровень</li> </ul>	12 месяцев с даты участия	0,5 б 1 б 1,5 б
	<p>Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• окружной уровень</li> <li>• региональный уровень</li> </ul>	12 месяцев с даты участия	0,5 б 0,8 б 1 б
	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)	Год	1 б
	<p>Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Да</li> <li>• Нет</li> </ul>	Год	1,5 б
	<p>Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• окружной уровень</li> <li>• региональный уровень</li> <li>• всероссийский уровень</li> </ul>	12 месяцев с даты получения результата	0,5 б 0,8 б 1 б
	<p>Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• окружной уровень</li> <li>• региональный уровень</li> <li>• всероссийский уровень</li> </ul>	12 месяцев с даты получения результата	0,5 б 1 б 1,5 б

	<p>Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• окружной уровень</li> <li>• региональный уровень</li> <li>• всероссийский уровень</li> </ul>	12 месяцев с даты участия	0,5 б 1 б 1,5 б
	<p>Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• окружной уровень</li> <li>• региональный уровень</li> <li>• всероссийский уровень</li> </ul>	12 месяцев с даты участия	0,5 б 1 б 1,5 б
	<p>Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• учебно-методические материалы;</li> <li>• методические рекомендации;</li> <li>• методическое пособие</li> </ul>	12 месяцев с даты внедрения	0,5 б 0,8 б 1 б
<b>Итого</b>			<b>11,5 б</b>
<b>Учитель-логопед</b>			

<p><b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b></p>	<p>Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):</p> <p>Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20%-39%</li> <li>• 40%-59%</li> <li>• 60% и более</li> </ul> <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>Год</p>	<p>0,5 б 0,8 б 1 б</p>
	<p>Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20%-39%</li> <li>• 40%-59%</li> <li>• 60% и более</li> </ul> <p>по разделу «звукопроизношение»</p> <p>по разделу «фонематическое восприятие»</p>	<p>Год</p>	<p>0,5 б 0,8 б 1 б</p>

	<p>Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10%-19%</li> <li>• 20%-29%</li> <li>• 30% и более</li> </ul> <p>по разделу «звукопроизношение»</p> <p>по разделу «развитие фонематических процессов»</p> <p>по разделу «развитие слоговой структуры слова»</p> <p>по разделу «развитие лексического строя речи»</p> <p>по разделу «развитие грамматического строя речи»</p>	<p>Год</p>	<p>0,2 б 0,3 б 0,5 б</p>
	<p>Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• окружной уровень</li> <li>• региональный уровень</li> <li>• всероссийский уровень</li> </ul>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,2 б 0,3 б 0,5 б</p>
	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 55%-60%</li> <li>• 61%-75%</li> <li>• 76%-85%</li> <li>• свыше 85%</li> </ul>	<p>Год</p>	<p>0,2 б 0,3 б 0,5 б</p>
	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 55%-60%</li> <li>• 61%-75%</li> <li>• 76%-85%</li> <li>• свыше 85%</li> </ul>	<p>Год</p>	<p>0,2 б 0,3 б 0,5 б</p>

	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 55%-60%</li> <li>• 61%-75%</li> <li>• 76%-85%</li> <li>• свыше 85%</li> </ul>	Год	<p>0,2 б 0,3 б 0,5 б</p>
	<p>Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Да</li> <li>• Нет</li> </ul>	Год	0,5 б
	<p>Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Да</li> <li>• Нет</li> </ul>	Год	0,5 б
	<p>Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• окружной уровень</li> <li>• региональный уровень</li> <li>• всероссийский уровень</li> </ul>	12 месяцев с даты получения результата	<p>0,5 б 0,8 б 1 б</p>
	<p>Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p>	Год	1 б
	<p>Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• уровень ОО</li> <li>• окружной уровень</li> <li>• региональный уровень</li> </ul>	12 месяцев с даты участия	<p>0,2 б 0,3 б 0,5 б</p>

	<p>Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• уровень ОО, муниципалитета</li> <li>• окружной уровень</li> <li>• региональный уровень</li> </ul>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,2 б 0,5 б 1 б</p>
	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• уровень ОО, муниципалитета</li> <li>• на уровне образовательного округа</li> <li>• региональный уровень</li> <li>• всероссийский и международный</li> </ul> <p>(баллы могут суммироваться)</p>	<p>12 месяцев с даты участия</p>	<p>0,2 б 0,3 б 0,5 б  1 б</p>
	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• окружной уровень</li> <li>• региональный уровень</li> <li>• всероссийский уровень</li> </ul>	<p>12 месяцев с даты получения участия</p>	<p>0,2 б 0,3 б 0,5 б</p>

	<p>Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• создание;</li> <li>• создание и реализация;</li> <li>• создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа;</li> <li>• создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона</li> </ul>	12 месяцев с даты создания	0,2 б 0,3 б 0,5 б 1 б
<b>Итого</b>			<b>11.5 б</b>
<b>Педагог дополнительного образования</b>			
<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>	<p>Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 70%-74%;</li> <li>• 75%-79%;</li> <li>• 80% и более</li> </ul>	Год	0,2 б 0,3 б 0,5 б
	<p>Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период 100%</p>	Год	0,2 б 0,3 б 0,5 б

	<p>Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• модульная дополнительная общеобразовательная программа;</li> <li>• разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа;</li> <li>• дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме;</li> <li>• дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий);</li> <li>• дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества</li> </ul> <p>(при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)</p>	<p>Год</p>	<p>0,2 б 0,2 б 0,2 б 0,2 б 0,5 б</p>
	<p>Доля позитивных отзывов, обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов, обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 70%-79%;</li> <li>• 80% и более</li> </ul>	<p>Год</p>	<p>0,3 б 0,5 б</p>
	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне «образовательного округа, муниципалитета</li> <li>• региональный уровень</li> <li>• всероссийский уровень</li> </ul>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,2 б 0,3 б 0,5 б</p>

<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ОО;</li> <li>• муниципалитета,</li> <li>• образовательного округа;</li> <li>• региона РФ, международном</li> </ul> <p>(баллы могут суммироваться)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• до 5%;</li> <li>• 5-10%</li> <li>• 10-15%</li> <li>• свыше 15%</li> </ul>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,2 б 0,5 б 0,8 б 1 б</p>
<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• до 5%;</li> <li>• 5-10%</li> <li>• свыше 10%</li> </ul>	<p>12 месяцев с даты участия</p>	<p>0,2 б 0,3 б 0,5 б</p>
<p>Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• окружной уровень</li> <li>• региональный уровень</li> <li>• всероссийский уровень</li> </ul>	<p>12 месяцев с даты получения гранта</p>	<p>0,5 б 0,7 б 1 б</p>
<p>Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сайт ОО</li> <li>• сайт Навигатор</li> <li>• социальные сети</li> <li>• средства массовой информации</li> </ul>	<p>Год</p>	<p>0,3 б 0,5 б 0,7 б 1 б</p>

<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ОО</li> <li>• окружной уровень</li> <li>• региональный уровень</li> </ul>	<p>12 месяцев с даты участия</p>	<p>0,5 б 0,7 б 1 б</p>
<p>Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• муниципальный уровень,</li> <li>• уровень ОО</li> <li>• окружной уровень</li> <li>• региональный уровень</li> </ul> <p>на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)</p>	<p>Год</p>	<p>0,3 б 0,5 б 0,7 б 1 б</p>
<p>Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период</p>	<p>Год</p>	<p>0,5 б</p>
<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• окружной уровень</li> <li>• региональный уровень</li> <li>• всероссийский уровень</li> </ul>	<p>12 месяцев с даты получения результата</p>	<p>0,5 б 0,7 б 1 б</p>
<p>Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• муниципальный уровень, уровень ОО</li> <li>• окружной уровень</li> <li>• региональный уровень</li> </ul>	<p>Год</p>	<p>0,5 б 0,7 б 1 б</p>

	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО до 50% свыше 50%	Год	0,5 1
<b>Итого</b>			<b>11.5 б</b>
<b>3 блок – Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) - 13%</b>			
Воспитатель, помощник воспитателя, педагог-психолог, учитель - логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования			
<b>За сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями и в развитии, дети разного возраста), а также превышения плановой наполняемости</b>	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: <ul style="list-style-type: none"> <li>• специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует;</li> <li>• специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей</li> </ul>	Год	0,5 б 1 б
	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) <ul style="list-style-type: none"> <li>• до 70%</li> <li>• свыше 70%</li> </ul>	Год	0,5 б 1 б
<b>Итого</b>			<b>2б</b>
<b>Педагог-психолог</b>			
<b>За сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями и в развитии, дети разного возраста), а также превышения плановой наполняемости</b>	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: <ul style="list-style-type: none"> <li>в когнитивной сфере</li> <li>в эмоционально-волевой сфере</li> <li>в общении</li> <li>• 20%-39%</li> <li>• 40%-59%</li> <li>• 60% и более</li> </ul>	Год	0,3 б 0,5 б 1 б

	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) <ul style="list-style-type: none"> <li>• до 70%</li> <li>• свыше 70%</li> </ul>	Год	0,5 б 1 б
<b>Итого</b>			<b>2б</b>
<b>Педагог дополнительного образования</b>			
<b>За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	Год	1 б
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Год	1 б
<b>Итого</b>			<b>2б</b>
<b>Помощник воспитателя</b>			
<b>За сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста), а также превышения плановой наполняемости</b>	Интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста, превышение плановой наполняемости.	Год	1 б
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	Год	1 б
<b>Итого</b>			<b>2б</b>
<b>4 блок - Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы– 20%</b>			

Старшая медицинская сестра, помощник воспитателя, делопроизводитель, ведущий бухгалтер, специалист по закупкам, заведующий хозяйством, повар, кухонный рабочий, кладовщик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, уборщик служебных помещений, вахтер

**Старшая медицинская сестра**

<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) <ul style="list-style-type: none"> <li>• до 70%</li> <li>• свыше 70%</li> </ul>	Год	1 б 2 б
	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) <ul style="list-style-type: none"> <li>• стабильно низкий</li> <li>• 1%</li> <li>• 2%</li> <li>• 5-10%</li> </ul>	Год	0,2 б 0,3 б 0,5 б 1 б
	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Год	1,5 б
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Год	1,5 б
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Год	1 б
	<b>Итого</b>		

**Помощник воспитателя**

<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)  <ul style="list-style-type: none"> <li>• до 70%</li> <li>• свыше 70%</li> </ul>	Год	2 б 3 б
	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)  <ul style="list-style-type: none"> <li>• стабильно низкий</li> <li>• 1%</li> <li>• 2%</li> <li>• 5-10%</li> </ul>	Год	0,2 б 0,3 б 0,5 б 1 б
	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Год	3 б
<b>Итого</b>			<b>7 б</b>
<b>Делопроизводитель</b>			
<b>За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	Взаимодействие со службами ГБОУ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий, заявок	Год	2
	Качественное выполнение работы по ведению системы АСУ РСО	Год	3
	Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства	Год	2
<b>Итого</b>			<b>7 б</b>
<b>Бухгалтер</b>			
<b>За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	Своевременное и качественное оформление отчетной и архивной документации	Год	2 б
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово- хозяйственной деятельности	Год	2 б
	Наличие электронного документооборота с использованием сети Интернет	Год	3 б

<b>Итого</b>			<b>76</b>
<b>Специалист по закупкам</b>			
<b>За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	Отсутствие замечаний по составлению отчетности и представления ее в установленные сроки в соответствующие инстанции.	Год	2 б
	Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе.	Год	2 б
	Заключение контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных нужд.	Год	2 б
	Эффективное использование современных технологий в работе.	Год	1 б
<b>Итого</b>			<b>7 б</b>
<b>Заведующий хозяйством</b>			
<b>За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Год	1 б
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Год	1 б
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим периодом)	Год	1 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях	Год	2 б
	Оперативность организации работ по устранению технических неполадок при возникновении, аварийных, чрезвычайных ситуаций	Год	2 б
<b>Итого</b>			<b>7 б</b>
<b>Повар, кухонный рабочий</b>			
<b>За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Год	1,5 б
	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённого помещения в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими правилами и нормативами.	Год	2,5 б
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим периодом)	Год	3 б
<b>Итого</b>			<b>7 б</b>
<b>Кладовщик</b>			

<b>За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим периодом)	Год	3 б
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Год	2 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях.	Год	2 б
<b>Итого</b>			<b>7 б</b>
<b>Дворник</b>			
<b>За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	Обеспечение надлежащего санитарного состояния и порядка территории детского сада. Своевременное обеспечение доступа к детскому саду воспитанников, педагогов и родителей в зимнее время.	Год	4 б
	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств), обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций.	Год	2 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности на территории.	Год	1 б
<b>Итого</b>			<b>7 б</b>
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию здания</b>			
<b>За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	Год	3 б
	Эффективная качественная и своевременная работа по проведению косметического текущего ремонта отдельных конструкций	Год	2 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности на территории.	Год	2 б
<b>Итого</b>			<b>7 б</b>
<b>Сторож</b>			
<b>За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	Отсутствие замечаний по сохранности здания, сооружений, имущества	Год	3 б
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	Год	2 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности на территории и в помещении.	Год	2 б
<b>Итого</b>			<b>7 б</b>
<b>Машинист по стирке и ремонту спецодежды</b>			
<b>За качество</b>	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим периодом)	Год	2 б

<b>воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Год	2 б
	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств), обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций.	Год	2 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещении.	Год	1 б
<b>Итого</b>			<b>7 б</b>
<b>Кастелянша</b>			
<b>За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим периодом)	Год	1 б
	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Год	2 б
	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств), обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций.	Год	2 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещении.	Год	2 б
<b>Итого</b>			<b>7 б</b>
<b>Уборщик служебных помещений</b>			
<b>За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	Год	2 б
	Рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств	Год	2 б
	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств), обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций.	Год	2 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещении.	Год	1 б
<b>Итого</b>			<b>7 б</b>
<b>Вахтер</b>			
<b>За качество воспитания,</b>	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	Год	5 б

<b>за создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещении.	Год	2 б
<b>Итого</b>			<b>7 б</b>

Расчет стоимости 1 балла осуществляется следующим образом:

Расчет балла

1 блок

54% часть стимулирующего фонда

максимальное кол-во ставок  
кол-во баллов x согласно  
которые могут штатному  
набрать расписанию  
работники  
данной категории

Расчет балла

2 блок –

13% часть стимулирующего фонда

Ежемесячные надбавки за выслугу лет педагогическим работникам:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 10%;
- при выслуге свыше 10 лет – 15%

Расчет балла

3 блок

13% часть стимулирующего фонда

максимальное кол-во ставок  
кол-во баллов x согласно  
которые могут штатному  
набрать расписанию  
работники  
данной категории

Расчет балла

4 блок

20% часть стимулирующего фонда

максимальное кол-во ставок  
кол-во баллов x согласно  
которые могут штатному  
набрать расписанию  
работники  
данной категории

**5.4. Критерии и показатели результативности качества работы  
(эффективность труда) заведующего структурным подразделением**

	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
1.	<b>Обеспечение качества дошкольного образования</b>		
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений – 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях с информацией о функционировании структурного подразделения – 2 балла <i>Баллы могут суммироваться</i>	3	Год
1.2.	Доля родителей воспитанников структурного подразделения образовательной организации, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75% – 79% от общего числа родителей – 2 балла; 80% – 89% – 3 балла; 90% и более – 5 баллов	5	Год
1.3.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации в возрасте от 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников данной возрастной категории: 30% – 40% воспитанников занимаются по программам дополнительного образования – 2 балла; 41% – 50% воспитанников занимаются по программам дополнительного образования – 3 балла; 51% и более воспитанников занимаются по программам дополнительного образования – 5 баллов	5	Год
1.4.	Основная образовательная программа соответствует Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного	5	Год

	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	образования и Федеральной образовательной программе дошкольного образования (на основе экспертного заключения окружного/регионального учебно-методического объединения) на уровне: средний уровень – 3 балла высокий уровень – 5 баллов		
	Итого:	18	
2.	<b>Эффективность организации воспитательной работы</b>		
2.1.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации в возрасте от 5 до 8 лет, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников в общей численности воспитанников данной возрастной категории: 10% – 1 балл; 10% – 15% – 2 балла; 16% – 24% – 3 балла; более 24% – 5 баллов	5	Год
2.2.	Результаты участия воспитанников в федеральных и региональных конкурсах, фестивалях, учрежденных министерством образования и науки Самарской области («Космофест», «Икаренок», «Мой наставник» (номинация «Лучший наставник обучающийся») и др.): участие в окружном этапе – 1 балл; победа в окружном этапе/участие на региональном уровне – 2 балла победа на региональном уровне – 3 балла; <i>Баллы могут суммироваться</i>	6	Год
2.3	Участие воспитанников в движении "Будущие профессионалы 5+": участие на первом (отборочном) этапе: – 1 балл; участие во втором (очном) этапе – 2 балла; победа во втором (очном) этапе – 3 балла	3	Год
	Итого:	14	

	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
3.	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников</b>		
3.1.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% – 1 балл; 20% – 2 балла; 30% – 5 баллов	5	Год
3.2.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации в возрасте от 6 лет и старше – участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников данной возрастной категории: от 10% до 20% – 2 балла; от 21% до 30% – 3 балла; свыше 30% – 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> )	5	Год
3.3.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации в возрасте от 6 лет и старше, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников данной возрастной категории: 5% – 2 балла; 6-9% – 3 балла; 10% и выше – 5 баллов	5	Год
3.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников структурного подразделения образовательной организации во время образовательного процесса – 3 балла	3	Год
Итого:		18	
4.	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>		
4.1.	Результаты деятельности структурного подразделения образовательной организации в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, стажировочной, проектной)	9	Год

	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	площадки признаны эффективными (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на уровне региона – 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов <i>Баллы могут суммироваться</i>		
4.2.	Длительность отсутствия воспитанников в структурном подразделении образовательной организации по причине болезни (по итогам отчетного года): до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней – 1 балл	5	Год
4.3.	Представление опыта деятельности структурного подразделения образовательной организации по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий, в т.ч. через работу регионального методиста (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на федеральном уровне и выше – 3 балла Баллы могут суммироваться	6	Год
4.4.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников в структурном подразделении образовательной организации, выполнение которых находится исключительно в компетенции руководителя образовательной организации: отсутствие со стороны Управления Роспотребнадзора по Самарской области – 2 балла отсутствие со стороны ГУ МЧС России по Самарской области – 2 балла	4	Год
4.5.	Отсутствие обоснованных жалоб (обращения, по которым проводились проверки и факты подтвердились), поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, в органы исполнительной власти, надзорные органы и др. ведомства – 2 балла	2	Год
4.6.	Организация в структурном подразделении образовательной организации дуального обучения, в период профессионального обучения студентов: 1 – 3 студента – 2 балла;	4	Год

	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	4 и более студентов – 4 балла		
4.7.	Эффективная реализация программы просветительской деятельности для родителей воспитанников, при охвате не менее 80% родителей: 80 % родителей – 1 балл 81-100% родителей – 3 балла	3	Год
	Итого:	33	
5.	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>		
5.1.	Наличие у педагогического коллектива структурного подразделения образовательной организации достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий, учрежденных министерством образования и науки Самарской области и Министерства просвещения Российской Федерации («Воспитатель года», «Детский сад года», «Наставник в системе образования Самарской области», «Учитель родного языка» (номинация для воспитателей ДОО) и др.), отбора лучших практик образования и воспитания дошкольников: на уровне образовательного округа – 2 балла; на региональном уровне – 3 балла; на федеральном уровне – 5 баллов <i>При наличии подтверждающих документов</i>	5	Год
5.2.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников структурного подразделения образовательной организации квалификационных категорий (первая и высшая): 50% – 1 балл; более 50% – 3 балла	3	Год
5.3.	Доля педагогических работников структурного подразделения образовательной организации в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников структурного подразделения образовательной организации: 10 – 19% – 1 балл; 20 – 29% – 2 балла; 30% и более – 3 балла	3	Год
5.4.	Участие 100% молодых педагогов структурного подразделения образовательной	3	Год

	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Сроки оценивания
	организации в региональной программе развития наставничества (на основании данных АИС «Кадры в образовании. Самарская область») – 1 балл; участие педагогов структурного подразделения образовательной организации во внешнем наставничестве – 1 балл; использование вариативных моделей наставничества (наставник – куратор, тьютор, ментор и т.д. для опытных педагогов) – 1 балл <i>Баллы могут суммироваться</i>		
5.5.	Доля педагогических работников структурного подразделения, прошедших обучение по программам повышения квалификации за 3 последних года, в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами, составляет 95% – 100% – 3 балла	3	Год
	Итого:	17	
	ВСЕГО:	100	

Заведующему СП устанавливается надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) в соответствии с критериями и показателями результативности качества работы (эффективности труда) заведующего структурным подразделением:

- 30 — 40,5 баллов – 0,25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников детского сада;
- 41 — 50,5 баллов – 0,5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников детского сада;
- 51 — 60,5 баллов - 1 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников детского сада;
- 61 — 69,5 баллов – 1,5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников детского сада;
- 70 баллов и более - 2 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников детского сада;

## 6. Премияльные выплаты по итогам работы

6.1. Премирование осуществляется в пределах экономии стимулирующей части ФОТ.

6.2. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются:

- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, учебный или календарный год);
- за безупречную продолжительную трудовую деятельность;
- за проведение мероприятий в масштабе учреждения, требующих длительного подготовительного этапа, охватывающих значительное количество обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников учреждения;
- за участие в конкурсах профессионального мастерства;
- за улучшение коллективных результатов деятельности учреждения;
- за улучшение значений наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности

учреждения;

- педагогическим работникам за систематическую индивидуальную работу по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности (наставничество);

- Своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией ;

- за выявление детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией, информирование о фактах деструктивного поведения;

- праздничным датам (8 марта, День учителя, Новый год) и юбилейным датам; другие выплаты.

6.3. Основание для премирования и размер премии устанавливаются приказом директора ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск

6.4. По основаниям, указанным в п. 6.2. может распределяться экономия из базовой части ФОТ.

## **7. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому персоналу, и иным работникам**

7.1. Работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 11 им. Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильичевича городского округа Октябрьск Самарской области может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами;

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства);

- смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей).

7.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 11 им. Героя Советского Союза Аипова Махмута Ильичевича городского округа Октябрьск Самарской области материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

7.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем Учреждения.

7.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам Учреждения определяется руководителем Учреждения и оформляется приказом.

7.6. Порядок выплаты материальной помощи руководителю Учреждения определяется Руководителем Западного управления министерства образования и науки Самарской области.

## **8. Заключительные положения**

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2025 г.

8.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, принимаются на Общем собрании работников образовательной организации с учетом мнения Управляющего совета, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются (либо вводятся в действие) приказом директора образовательной организации.

8.3. С настоящим Положением должны быть ознакомлены все работники образовательной организации. При приеме на работу (до подписания

трудового договора) секретарь руководителя обязан ознакомить работника с настоящим Положением под роспись. Текст данного Положения размещается на сайте образовательной организации.

8.4. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения вносятся и принимаются в порядке, предусмотренном п.6.2. настоящего Положения.

8.5. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

8.6. По всем остальным вопросам по оплате труда работников образовательной организации, не урегулированных настоящим Положением, директор образовательной организации и работники руководствуются ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

*Приложение №1  
к Положению о распределении  
стимулирующей части  
фонда оплаты труда*

**Лист результативности деятельности педагогических  
работников  
ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Предмет \_\_\_\_\_

Классное руководство \_\_\_\_\_

Дата подачи .01.2025 г.

№ п/п	Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Количество баллов	Примечания
<b>I. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>				
1.1.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	0,5 б.  <i>На основании отчета зам. директора по УВР</i>		

1.2.	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»	0,5 б. <i>На основании результатов ОГЭ</i>		
1.3	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ/ ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	0,5 б. <i>На основании результатов ОГЭ и отчета АСУ РСО «Итоги успеваемости класса за учебный период»</i>		
1.4.	Соответствие выбора обучающимися предметов ГИА-9 профилю обучения в 10 классе или профессиональной направленности в СПО	0,5 б. <i>На основании выбора предметов в ОУ и выбранного профиля в 10 классе/справок из СПО</i>		
1.5.	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%	Преодолели 100% обучающихся – 0,5 б. <i>На основании результатов ЕГЭ</i>		
1.6.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по предмету(-ам) по выбору (получившие не менее 70 баллов), составляет 100%	Наличие – 0, 5 б. <i>На основании результатов ЕГЭ</i>		

1.7.	Наличие выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации высокие баллы, в классах, в которых преподаёт педагог: количество выпускников, получивших на итоговой аттестации по математике, русскому языку, физике, химии, английскому языку, обществознанию, истории, биологии, информатике, литературе – 60 и более баллов.	За каждого обучающегося – <b>0,5 б.</b>  <i>На основании результатов ЕГЭ</i>		
<b>ИТОГО</b>		<b>3,5 б.</b>		
<b>Организация воспитательной работы и деятельности по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся</b>				

1.8.	<p>Доля обучающихся, вовлеченных учителем , выполняющим функции классного руководителя , в проекты волонтерского движения , в проекты по патриотическому воспитанию(в том числе ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея( в зависимости от уровня), в деятельность РДДМ ( или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечение преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированных показателей</p> <p>- школьный уровень</p>	<p>0,5б.</p> <p>1 б.</p>		
------	--	--------------------------	--	--

	- окружной уровень			
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	0,5 б.		
1.10.	Доля обучающихся, занимающихся о объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся класса <i>-на уровне установленных значений</i> <i>-выше уровня установленных значений</i>	0,5 б.  1 б.		

1.11.	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях технической и естественно-научной направленностей обучающихся , в общей численности обучающихся класса  -до25% -26%- 29% -30% и более	0,5 б.  1 б.  2 б.		
<b>ИТОГО</b>		<b>4,5 б</b>		
<b>Организация профилактической работы</b>				
1.12	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	0,5 б.		

1.13.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	0,5 б.		
-------	--	--------	--	--

1.14.	<p>Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функцию классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях</p> <p>- победы на <i>муниципальном, окружном уровнях</i>;</p> <p>- победы на <i>региональном, всероссийском уровнях</i>;</p> <p>- призовые места на <i>муниципальном, окружном уровнях</i>;</p> <p>- призовые места на <i>региональном, всероссийском уровнях</i>;</p>	<p>0,5б.</p> <p>1б.</p> <p>1,5б.</p> <p>2б.</p>		
1.15.	<p>Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений.</p>	<p>Отсутствие жалоб – 0,5 б.</p> <p><i>На основании справки-подтверждения директора</i></p>		
<b>ИТОГО</b>		<b>3,5 б.</b>		

**II. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения**

2.1.	<p>Наличие победителей или призеров (обучающихся и(или) команд) предметных олимпиад, направленных на развитие интеллектуальных способностей обучающихся (кроме всероссийской олимпиады школьников), входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образования (в зависимости от уровня), организованных на бесплатной основе (В том числе «ЯКласс, «Познание и творчество», «Учи.ги» и другие)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- на окружном уровне;</li><li>- на региональном и всероссийском уровнях</li></ul>	16; 1,5 б.		
------	--	---------------	--	--

2.2.	Наличие победителей или призеров (обучающихся и(или команд), подготовленных учителем, спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.(в том числе патриотической, экологической и др. направленностей), входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образования (в зависимости от уровня), организованных на	<i>Не более трех самого высокого уровня Для учителей физической культуры учитывать количество спортивных соревнований</i>		
------	---	---	--	--

	<p>бесплатной основе.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на городском уровне</li> <li>- на окружном уровне</li> <li>-на региональном и всероссийском уровнях</li> </ul>	<p>0,5 б;</p> <p>1 б;</p> <p>1.5 б.</p>		
2.3.	<p>Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами Всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на окружном уровне</li> <li>- на региональном уровне</li> </ul>	<p>1 б;</p> <p>1.5 б.</p>		
2.4.	<p>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</p>	<p>1 б.</p>		
2.5.	<p>Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения</p>	<p>0,5 б,</p>		

	«Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику (в т.ч. «Абилимпикс», «Профессионалы в категории «Юниор»)	<i>На основании подтверждающих документов</i>		
2.6.	Доля обучающихся 6-11 классов ОО, прошедших профориентационную диагностику и получивших рекомендации по построению индивидуальной образовательной траектории (индивидуального учебного плана) в рамках проекта «Билет в будущее», в рамках предпрофильной подготовки учащихся 9-х классов, в рамках иных мероприятий по итогам учебного года, в общей численности обучающихся 6-11 классов	0,5 б.		
<b>ИТОГО</b>		<b>6,5 б.</b>		

**III. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе**

3.1.	<p>Использование учителем автоматизированных средств в мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учетом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО</p>	0,5 б.		
3.2.	<p>Доля обучающихся, для которых созданы равные условия получения качественного образования вне зависимости от места их нахождения посредством предоставления доступа к федеральной ин-формационно-сервисной платформе цифровой образовательной среды, нарастающий итог (учитывается активное использование ИКОП «Сферум» и ФГИС «Моя Школа»)</p> <p>-от 50% до 80%</p> <p>- от 81%</p>	0,5 б.  1 б.		
<b>ИТОГО</b>		<b>1,5 б</b>		

**IV. Результативность организационно-методической деятельности педагога**

4.1.	<p>Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющим 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</p> <p>-на <i>окружном уровне</i>; -на <i>региональном уровне</i></p>	<p>1 б. 1.5 б.</p>		
4.2.	<p>Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства</p> <p>-победитель на <i>окружном уровне</i>; -призер на <i>окружном уровне</i>; -лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма на <i>окружном уровне</i>; - участник на <i>окружном уровне</i></p>	<p>2 б. 1.5 б 1б. 0.5 б</p>		
<b>ИТОГО</b>		<b>3,5 б</b>		

### V. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей

5.1.	<p>Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО</p> <p>90 – 100%</p> <p><i>% охвата детей в классе</i></p>	0,5 б.		
5.2.	<p>Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса</p>	<p>Отсутствие – 0.5 б.</p> <p><i>На основании справки ответственного по охране труда</i></p>		
5.3.	<p>Положительная динамика доли обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов</p>	<p>0.5 б.</p> <p><i>Приложить сводную таблицу по классу</i></p>		

5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие – 0.5 б  <i>На основании справки зам. директора по УВР</i>		
<b>ИТОГО</b>		<b>2 б.</b>		
<b>ИТОГО ПО ЛИСТУ ОЦЕНИВАНИЯ</b>		<b>25 баллов</b>		

**Критерии и показатели оценки результативности деятельности непедагогических работников**

**Лист результативности деятельности непедагогических работников**

**ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск**  
**ФИО \_\_\_\_\_**

**Должность: Начальник планово-экономического отдела**

**Дата подачи \_\_\_\_\_ 01.202\_ г.**

<b>№</b>	<b>Основание для назначения стимулирующих выплат</b>	<b>Критерий</b>	<b>Срок оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>Количество набранных баллов</b>
<b>1.</b>	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогических работников, родителей, обучающихся	год	2 б.	
		2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	год	2 б.	
		3. Наличие контроля за рациональным использованием материальных, финансовых		Отсутствие – 2б. наличие – 0б.	

	ресурсов, сохранностью материальных ценностей			
--	---	--	--	--

	4. Своевременное предоставление бухгалтерской отчетности в соответствующие органы			
	5. Наличие электронного документооборота с использованием сети Интернет	год	2 б.	
	<b>ИТОГО</b>		<b>8 баллов</b>	

**Всего баллов:**

**Проверил:**

**Председатель комиссии:**

/ \_\_\_ ФИО \_\_\_ /

**Ознакомлен:** \_\_\_\_\_

**Лист результативности деятельности непедагогических работников  
ГБОУСОШ№11 г.о. Октябрьск:**

ФИО \_

Должность: *Заведующий хозяйством* \_

Дата подачи \_\_\_\_\_ 01.202\_\_ г.

№	Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерий	Срок оценивания	Максимальное количество баллов	Количество набранных баллов
1.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории Учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	год	1,5 б.	
		2.Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	год	1.5 б.	
		3.Своевременное и качественное ведение отчетности и документации	год	3 б.	
		4.Обеспечение безопасных условий функционирования Учреждения (выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда)	год	3 б.	

<b>ИТОГО:</b>	<b>9 баллов</b>	
---------------	-----------------	--

**Всего баллов:**

**Проверил:**

**Председатель комиссии:** /\_\_\_\_ФИО\_\_\_\_/

**Ознакомлен:** \_\_\_\_\_

**Лист результативности деятельности непедагогических работников  
ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск :**

**ФИО** \_\_\_\_\_

**Должность:** *Секретарь*

**Дата подачи** \_\_\_\_\_ **01.202** \_\_\_\_ г.

<b>№</b>	<b>Основание для назначения стимулирующих выплат</b>	<b>Критерий</b>	<b>Срок оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>Количество набранных баллов</b>
<b>1.</b>	Позитивные результаты ведения делопроизводства	1. Качественная организация документооборота, своевременная подготовка документов, предоставление в различные инстанции	год	1 б.	
		2. Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	год	1 б.	
		3. Использование усовершенствованных форм и методов управленческого труда с учетом применения средств электронно-вычислительной техники	год	1 б.	
	<b>ИТОГО</b>			<b>3 б.</b>	

**Всего баллов:**

**Проверил:**

**Председатель комиссии:** \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ ФИО /

**Ознакомлен:** \_\_\_\_\_

**Лист результативности деятельности непедагогических работников  
ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск :**

**ФИО** \_\_\_\_\_

**Должность:** *Бухгалтер* \_\_\_\_\_

**Дата подачи** \_\_\_\_\_ **01.202** г.

<b>№</b>	<b>Основание для назначения стимулирующих выплат</b>	<b>Критерий</b>	<b>Срок оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>Количество набранных баллов</b>
<b>1.</b>	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Освоение и внедрение новых электронных программ, сайтов	год	2 б	
		2. Своевременное проведение инвентаризации имущества, финансовых активов и обязательств	год	2 б	
		3. Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	год	1 б	
		4. Качественное ведение документации	год	1 б	
		5. Своевременная регистрация договоров на поставку товаров, работ, услуг в органах казначейства исполнения бюджета	год	1 б	

		6.Итоги проверок внешних контролирующих органов: -снижение количества замечаний по сравнению с прошлым годом; -отсутствие замечаний	год	0,56 16	
--	--	---	-----	------------	--

<b>ИТОГО</b>	<b>8 баллов</b>	
--------------	-----------------	--

**Всего баллов:**

**Проверил:**

**Председатель комиссии:**

\_\_\_\_\_/ **ФИО** /

**Ознакомлен:** \_\_\_\_\_

**Лист результативности деятельности административно-хозяйственному персоналу  
ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск :**

**ФИО** \_\_\_\_\_

**Должность:** *Сторож* \_\_\_\_\_

**Дата подачи** 01.202 г.

<b>№</b>	<b>Основание для назначения стимулирующих выплат</b>	<b>Критерий</b>	<b>Срок оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>Количество, полученных баллов</b>
<b>1.</b>	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательных отношений	1.Отсутствие замечаний по сохранности зданий, сооружений, имущества	год	1.5 б.	
		2.Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории	год	1.5 б.	
<b>ИТОГО</b>				<b>3 б.</b>	
<b>Всего баллов:</b> <b>Проверил:</b> <b>Председатель комиссии:</b> _____ / ____ ФИО ____ / <b>Ознакомлен:</b> _____					

**Лист результативности деятельности административно-хозяйственному персоналу  
ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск :**

**ФИО** \_\_\_\_\_

**Должность:** *Уборщик служебных помещений*

**Дата подачи** 01.202 г.

<b>№</b>	<b>Основание для назначения стимулирующих выплат</b>	<b>Критерий</b>	<b>Срок оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>Количество, полученных баллов</b>
1.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательных отношений	1.Содержание участка в соответствии с санитарными правилами и нормами.	год	3 б.	
		2.Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях.	год	3 б.	
			<b>ИТОГО:</b>	<b>6 баллов</b>	

**Всего баллов:**

**Проверил:**

**Председатель комиссии:** \_\_\_\_\_ /  
\_\_\_\_\_ ФИО\_ /

**Ознакомлен:** \_\_\_\_\_

**Карта результативности деятельности административно-хозяйственному персоналу  
ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск**

**ФИО** \_\_\_\_\_  
**Должность: Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания**

Дата подачи \_\_\_\_\_ **01.202** г.

<b>№</b>	<b>Основание назначения стимулирующих выплат</b>	<b>Критерий</b>	<b>Срок оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>Количество, полученных баллов</b>
1.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательных отношений	1. Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	год	1,5 б.	
		2. Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории	год	1,5 б.	
<b>ИТОГО</b>				<b>3 балла</b>	

**Проверил:**

**Председатель комиссии:**

/ \_\_\_\_\_ ФИО \_\_\_\_\_ / **Ознакомлен:** \_\_\_\_\_

**Карта результативности деятельности административно-хозяйственному персоналу  
ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск**

Должность: **гардеробщик**

Дата подачи \_\_\_\_\_ **01.20** г.

<b>№</b>	<b>Основание для назначения стимулирующих выплат</b>	<b>Критерий</b>	<b>Срок оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>Количество, полученных баллов</b>
<b>1.</b>	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательных отношений	1. Обеспечение сохранности личной собственности обучающихся	год	1,5 б.	
		2. Отсутствие замечаний со стороны участников образовательного процесса	год	1,5 б.	
<b>ИТОГО</b>				<b>3 балла</b>	

**Всего баллов:**

**Проверил:**

**Председатель комиссии:**

/ \_\_\_ ФИО \_\_\_ / **Ознакомлен:** \_\_\_\_\_

**Карта результативности деятельности непедагогических работников  
ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск**

ФИО \_\_\_\_\_

Должность: библиотекарь

Дата подачи \_\_\_\_\_ 01.202\_\_ г.

№	Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерий	Срок оценивания	Максимальное количество баллов	Количество, полученных баллов
1.	Позитивные результаты привлечения учащихся систематическому чтению литературы	1.Эффективная организация массовой работы среди обучающихся по пропаганде чтения книг	год	0,5 б.	
		2.Размещение продуктов профессиональной деятельности в сети Интернет	год	0,5 б.	
		3.Проведение культурно-массовых мероприятий	год	0,5 б.	
2.	Позитивные результаты деятельности по работе с фондом учебников	1.Своевременное и качественное ведение отчетности и документации	год	1 б.	
		2.Сохранность библиотечного фонда	год	0,5 б.	
<b>ИТОГО</b>				<b>3 балла</b>	

**Всего баллов:**

**Проверил:**

**Председатель**

**комиссии:**

/\_\_\_\_ФИО\_\_\_\_\_/ Ознакомлен: \_\_\_\_\_

**Карта результативности деятельности педагогических работников  
ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск**

**ФИО** \_\_\_\_\_

**Должность:** педагог-психолог

**Дата подачи** \_\_\_\_\_ **01.202**\_\_г.

<b>№</b>	<b>Основание для назначения стимулирующих выплат</b>	<b>Критерий</b>	<b>Срок оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>Количество, полученных баллов</b>
<b>1.</b>	Показатели эффективности и результативности деятельности	1.Проведение диагностических исследований обучающихся	год	0,5 б.	
		2.Проведение мероприятий ( беседы, классные часы, лекции, тренинги и т.д.	год	0,5 б.	
		3.Проведение индивидуальных консультаций с родителями, обучающимися	год	0,5 б.	
		4.Коррекционно-психологическое сопровождение обучающихся с ОВЗ	год	0,5 б.	
		5.Охват обучающихся, состоящих на ВШК, на учете в КДН, ПДН, «группы риска» различными видами психологической помощи( психодиагностика, психоконсультирование, психокоррекция и т.д.)	год	0,5 б.	
		6.Выступление на родительских собраниях, круглых столах, педагогических советах, городских	год	0,5 б.	

		мероприятиях			
<b>ИТОГО:</b>				<b>3 балла</b>	

**Всего баллов:**

**Проверил:**

**Председатель комиссии:** /\_\_\_ ФИО \_\_\_/

**Ознакомлен:** \_\_\_\_\_

**Карта результативности деятельности педагогических работников  
ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск**

**ФИО** \_\_\_\_\_

**Должность: педагог  
дополнительного образования**

**Дата подачи** \_\_\_\_\_ **01.202** г.

<b>№</b>	<b>Основание для назначения стимулирующих выплат</b>	<b>Критерий</b>	<b>Срок оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>Количество, полученных баллов</b>
1.	Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1. Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д	год	0,5 б.	
		2. Сохранность контингента обучающихся в объединениях в течении учебного года не менее 90 %	год	0,5 б.	
		3. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства	год	0,5 б.	
<b>ИТОГО:</b>				<b>1,5 балла</b>	

**Всего баллов:**

**Проверил:**

**Председатель комиссии:**

/ \_\_\_\_\_ ФИО \_\_\_\_\_ /

**Ознакомлен:** \_\_\_\_\_

**Карта результативности деятельности педагогических работников  
ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск**

**ФИО** \_\_\_\_\_

**Должность:** учитель-дефектолог

**Дата подачи** \_\_\_\_\_ **01.202** \_\_г.

<b>№</b>	<b>Основание для назначения стимулирующих выплат</b>	<b>Критерий</b>	<b>Срок оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>Количество, полученных баллов</b>
<b>1.</b>	Результативность деятельности специалиста по работе с обучающимися различных категорий ОВЗ	Позитивные результаты коррекционно- педагогической деятельности в работе с одной категорией обучающихся- 0,5 балла; с двумя и более категориями- 1 балл	год	1 б.	
<b>2</b>	Участие в реализации программ по социализации обучающихся	Учитель-дефектолог участвует в реализации единичных мероприятий по социализации обучающихся , не требующих длительной подготовки- 0,5 балла; учитель-дефектолог имеет план работы по социализации; деятельность по реализации программы обоснована и систематична - 1балл	год	1 б.	
<b>ИТОГО:</b>				<b>2 балла</b>	

**Всего баллов:**

**Проверил:**

**Председатель комиссии:** \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_ ФИО \_\_\_\_ /

**Ознакомлен:** \_\_\_\_\_

**Карта результативности деятельности педагогических работников  
ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск**

ФИО \_\_\_\_\_

Должность: учитель-логопед

Дата подачи \_\_\_\_\_ 01.202 \_\_\_\_ г.

№	Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерий	Срок оценивания	Максимальное количество баллов	Количество, полученных баллов
1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК( по результатам на первую последнюю дату отчетного периода): Учителя -логопеда( сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, ТНР, РАС, УО независимо от уровня)	- 20%-39% - 0,5 б - 40%-59% - 0,8 б - 60% и более- 1 б	год	16	
2	Число обучающихся с ОВЗ и индивидуальностью , подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (	- окружной уровень-0,5 б -региональный уровень, всероссийский уровень- 1 б	год	16	

	наличие грамот, дипломов) в зависимости от уровня				
3	Доля родителей ( законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы и консультационной помощи, от общего числа обратившихся( наличие аналитической справки)	- 55%-60%- 0,5 б - 61%-75%- 1б - 76%-85%- 1.5 б	год	1,5 б	
4	Наличие у специалиста общедоступного , обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	- да- 0,5 б - нет- 0б	год	0,5 б	
5	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	- да- 1б - нет- 0 б	год	1б	
6	Результаты участия педагога в конкурсе профессионального мастерства( наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель( в зависимости от уровня)	- окружной уровень- 0,5 б - региональный уровень- 0,8 б - всероссийский уровень- 1б	год	1б	
<b>ИТОГО</b>				<b>ббаллов</b>	

**Всего баллов:**

**Проверил:**

**Председатель комиссии:**

/\_\_\_ ФИО \_\_\_/ **Ознакомлен:** \_\_\_\_\_

**Критерии и показатели оценки эффективности (качества) работы  
заместителя директора по учебно- воспитательной работе**

**ФИО** \_\_\_\_\_  
Дата подачи \_\_\_\_\_ **01.202** \_\_г.

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Экспертная оценка	Подпись эксперта
1.	<b>Эффективность качества процесса обучения</b>			
1.1.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР:	0,5 б.		
1.2.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 100%	0.5 б.		
1.3.	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 16- 19 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: -80% -100%	0,5 б. 1 б.		
1.4	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла	2		

1.5	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: -95%-99% -100%	0,5 б. 1 б.		
1.6.	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору	0,5 б.		
1.7.	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам и предметам по выбору 100%	0,5 б.		
1.8.	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету (-ам) по выбору не ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет (-ы): -на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиНСО на текущий период -выше	0,5 б 1б		
1.9.	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: -на окружном уровне: -1-2 человека -3 и более человек -на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиНСО на текущий период): 1-2 человека -3 и более человек -на всероссийском или международном уровнях	0,5 б. 1 б.  1.5б. 2 б.  3 б.		
1.10.	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: -10% - 20% 21% и более	0.5 б. 1 б.		
1.11.	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: -1 и более -положительная динамика (баллы не суммируются)	0.5 б 1 б.		

	соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся - 1 балл			
1.12.	Доля обучающихся 7-11 классов, успешно завершивших обучение на дистанционных курсах регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», от общего количества обучающихся 7-11 классов - от 5%-10% -более 10%	0,5 б. 1 б.		
<b>Итого</b>		<b>13 баллов</b>		
2.	<b>Создание условий в учреждении для достижения результатов</b>			
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: -на уровне образовательного округа (муниципалитета) -на региональном уровне -на российском или международном уровнях – 1,5 балла оценивается по наивысшему баллу)	0,5 б. 1 б. 1.5 б.		
2.2.	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки	0,5 б		
2.5.	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	0,5 б.		

**Приложение №5**  
**коллективному договору**

между администрацией и трудовым коллективом

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы №11 имени Героя Советского Союза Аипова  
Махмута Ильячевича городского округа Октябрьск Самарской

(ГБОУ СОШ №11 г.о.Октябрьск)

### Соглашения по охране труда на 2025 год

1.1. Соглашение по охране труда между Администрацией ГБОУ СОШ № 11 г.о. Октябрьск

и профсоюзный комитет ГБОУ СОШ № 11 г. о. Октябрьск заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2025 года руководство ГБОУ СОШ № 11 г.о. Октябрьск обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятия	Единица учета	Кол-чество	Стоимость в тыс.руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответственный за выполнение	Ожидаемый социальный эффект			
							Количество работающих, которые улучшают условия труда			
							Условия труда	В том числе женщин	Вредные условия	В том числе женщин
1	Приобретение работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами.	Комплект	12	20,0 тыс. руб.	октябрь 2025 г.	Чекушкина Е.Г.	15	12	0	0
2.	Организация медицинского осмотра работников школы	человек	82		До 01.09 2025 г.	Дунова О.А.,	82	74	0	0

						Чекушкина Е.Г.				
3.	Организация обучения, инструктажа и проверки знаний преподавателей и технических работников по вопросам охраны труда.	человек	10		2 раза в год	Чекушкина Е.Г.	10	8	0	0
4.	Проведение вводного инструктажа с вновь принятыми работниками	человек			при поступлении на работу	Чекушкина Е.Г.				
5.	Проведение обучения оказанию первой медицинской помощи	человек	40		1 раз в 3 года	Дунова О.А.	40	36	0	0
6.	Организация обучения и проверки знаний 1 группы по электробезопасности не электротехнического персонала.	человек	25		в течение года	Чекушкина Е.Г.,	25	24	0	0
7	Организация обучения руководителей по ОТ, ПБ, электробезопасности	человек	7	20,0 тыс. руб.	в течение года	Чекушкина Е.Г.	7	6	0	0

1.2. Соглашение по охране труда Администрация ГБОУ СОШ №11г. о. Октябрьск и профсоюзный комитет структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад №10» ГБОУ СОШ № 11 г. о. Октябрьск заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2025 года руководство ГБОУ СОШ № 11 г. . Октябрьск обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ (тыс. руб.)	Срок выполнения	Ответственные лица
1	Проведение обучения оказанию первой медицинской помощи	34 человека		В течении года	
2	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой.	16 человек	35,0 тыс. руб.	В течении года	
3	Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами.	шт	3,0 тыс.руб.	В течении года	
4	Организация обучения и проверки знаний 1 группы по электробезопасности не электротехнического персонала.	34 человек		В течении года	
5	Организация обучения руководителей по ОТ, ПБ, электробезопасности	2 человек	6,0 тыс руб		

