

Государственное бюджетное  
общеобразовательное учреждение  
основная общеобразовательная школа № 5  
имени Героя Советского Союза  
А.Д. Вологина  
городского округа Октябрьск  
Самарской области

Профсоюзный комитет  
государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
основной общеобразовательной школы № 5  
имени Героя Советского Союза  
А.Д. Вологина  
городского округа Октябрьск  
Самарской области

Директор:  Кирюхина Н.В.

Председатель: Васу Васильева О.А.

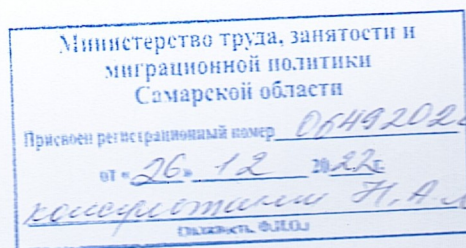


**Коллективный договор**  
государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
основной общеобразовательной школы № 5  
имени Героя Советского Союза  
А.Д. Вологина  
городского округа Октябрьск  
Самарской области

на 2022 – 2025 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Принят  
на общем собрании  
работников Учреждения  
Протокол № 4 от 12.12. 2022 г.



*Мурин*

	<b>Содержание</b>	<b>Стр.</b>
<b>I</b>	<b>Коллективный договор</b>	
1	Общие положения	3
2	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	3
3	Рабочее время и время отдыха	4
4	Оплата и нормировании труда	6
5	Социальные гарантии и льготы	11
6	Охрана труда и здоровье	13
7	Гарантии профсоюзной деятельности	14
8	Обязательства выборного органа	16
9	Контроль за выполнением Коллективного договора	19
<b>II</b>	<b>Приложения к Коллективному договору</b>	
	Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка»	21
	Приложение №2 «Положение об оплате труда и порядке установления надбавок и доплат к должностным окладам работникам»	41
	Приложение №3 «Положение о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам»	61
	Приложение №4 «Положение о порядке обеспечения работников спецодеждой»	104
	Приложение №5 «Соглашение по охране труда»	108
	Приложение №6 «Положение о порядке индексации заработной платы в ГБОУ ООШ № 5 г.о.Октябрьск»	112
	Приложение №7 «Положение об установлении доплат и надбавок из специальной части фонда оплаты труда»	115
	Приложение № 8 «Перечень профессий, к которым применяется суммированный учет рабочего времени»	122

# **I. Коллективный договор.**

## **1. Общие положения**

- Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении основной общеобразовательной школе № 5 имени Героя Советского Союза А.Д. Вологина городского округа Октябрьск Самарской области.
- Основой для заключения коллективного договора являются: Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);  
Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;  
Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;  
Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;  
Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.
- Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя - руководителя образовательной организации-директора Кирюхиной Нины Владимировны; работники образовательной организации в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее- выборный орган первичной профсоюзной организации) Васильевой Ольги Александровны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течении 10 дней после его подписания.

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

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

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже 1-го раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 12 декабря 2022 г. до 11 декабря 2025 г. включительно.

## **2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора**

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к коллективному договору), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговорить объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную

нагрузку предлагать прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключить трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный переход педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников - также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 50 % от общего числа работников в течение 20 дней.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником-членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять

формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

- Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

- В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

- Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

- Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизации с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

- При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### **3. Рабочее время и время отдыха**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным

учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.3. Продолжительность рабочего времени следующих работников в Учреждении распределяется следующим образом:

- заведующий хозяйством -ненормированная;
- главный бухгалтер- ненормированная
- контрактный управляющий, специалист по закупкам- ненормированная;
- бухгалтер- ненормированная.

3.4. Для медицинских работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

3.5.

3.6. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, а также суммированный учет рабочего времени педагогическим работникам в структурных подразделениях Учреждения устанавливается с недельной нагрузкой на ставку:

воспитатель-36 часов;

воспитатель-25 часов;

педагог дополнительного образования-20 часов;

музыкальный руководитель -24 часа;

учитель-логопед – 20 часов;

инструктор по физической культуре -30 часов;

педагог-психолог-36 часов.

В зависимости от должности и специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.7. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предлагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

3.9. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий

труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.10. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется объем и преимущество преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п.3.6. настоящего раздела.

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

Работодатель должен ознакомить учителей с предлагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

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

3.12. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.13. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

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

3.15. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

3.16. Составление расписаний учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.17. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом



профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.18. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ и иными федеральными законами.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.19. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и суммированным учетом рабочего времени.

3.20. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласования в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.21. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60,97 и 99 ТК РФ.

3.22. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

3.23. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения срока шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и

оплачивается в полном размере.

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

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

Предоставляются на основании статьи 119 Трудового кодекса Российской Федерации «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормируемым рабочим временем». Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается настоящим коллективным договором и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормативного времени. Дополнительные отпуска предоставляются следующим работникам: главный бухгалтер - 5 календарных дней, бухгалтер - 3 календарных дня, контрактный управляющий, специалист по закупкам-3 календарных дня, заведующий хозяйством - 3 календарных дня. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяются в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Предоставляются на основании статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации «Ежегодный дополнительный отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» дополнительные отпуска следующим работникам: повар – 6 рабочих дней.

3.24. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.25. При исчислении общей продолжительности ежегодно оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

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

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

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

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

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

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.25. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.26. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.27. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, согласно статье 128 ТК РФ, в следующих случаях :

- при рождении ребёнка в семье, регистрации брака, смерти близких родственников до 3 дней;

- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 дней в календарном году;

- в других случаях, если это не скажется отрицательно на образовательном процессе.

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

3.28. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.28.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.28.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, статьей 372 ТК РФ.

3.28.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **4. Оплата и нормирование труда**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 25-е число текущего месяца и 10-е число следующего месяца. Установить следующее соотношение частей заработной платы 40%/60%.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. 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.

Доплата за работу в ночное время сторожам производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

4.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.4. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за весь период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат

при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.6. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении № 2 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Для проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.8. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

4.9.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, определить \_\_\_3\_\_\_% из общего объема средств, предназначенных на стимулирующие выплаты образовательной организации.

4.9.2. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, определить \_1\_% из общего объема стимулирующих выплат образовательной организации.

4.9.3. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации, определить 33,04% для работников школы, 28,8 % для СП из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации.

4.9. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в «Положении о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам» (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

4.10. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной

организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.11. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с отпуском.

## **5. Социальные гарантии и льготы**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл.10,11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки(гл.24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл.26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска(гл.19 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренным трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течении одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.6. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1%.

5.2.7. Оказывать работникам материальную помощь согласно «Положению о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам».

## **6. Охрана труда и здоровья**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (Приложение №5 к коллективному договору).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного

процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на образовательные услуги (ст.226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата числа страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. №508 н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечить проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.10. Обеспечить работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (Приложение № 4 в Коллективном договоре).

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 1000 рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

6.1.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему

предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работник обязуется:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проводить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. 6.4.5.

Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

## **7. Гарантии профсоюзной деятельности**

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочен выборный орган первичной профсоюзной организации предоставлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств на заработную плату работника в размере 1% часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав 9 статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной



организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять и бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта. Отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

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

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка ( статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 3 и более часов и порядка компенсации такого режима работы (ст.100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда(статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81,82,373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статья 81,82,373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность(пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда(статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписаний занятий(статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера(статьи 135,144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статья 135, 144 ТК РФ);

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

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

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72 ТК РФ;

-увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ) :

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК

РФ ) ;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе , квалификации, подверженной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ) ;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работникам образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными Федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссии образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **8. Обязательства выборного органа**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

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

8.10. Информировать членов профсоюзов о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной .

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

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

Ответственность сторон коллективного договора.

9. Стороны договорились:

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

9.2. Работодатель в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

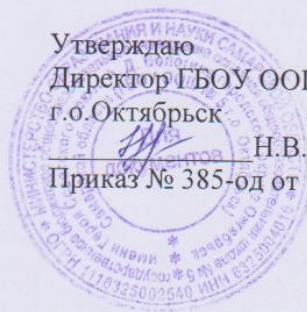
От работодателя  
Директор  
ГБОУ ООШ № 5 г.о.Октябрьск  
\_\_\_\_\_  
Н.В.Кирюхина  
12 декабря 2022 г.

От работников  
Председатель  
профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_  
О.А.Васильева  
12 декабря 2022 г.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
основная общеобразовательная школа № 5  
имени Героя Советского Союза А.Д. Вологина  
городского округа Октябрьск Самарской области

Принято  
на общем собрании  
трудоого коллектива Учреждения  
Протокол № 4 от 12.12.2022 г.

Утверждаю  
Директор ГБОУ ООШ № 5  
г.о.Октябрьск  
Н.В.Кирюхина  
Приказ № 385-од от 12.12.2022 г.



## Правила внутреннего трудового распорядка

г.о.Октябрьск

## Оглавление

1. Общие положения	23
2. Порядок приема и увольнения работников	23
3. Основные права и обязанности работников Учреждения	28
4. Основные права и обязанности работодателя	33
5. Режим работы и время отдыха	35
6. Меры поощрения и взыскания	39
7. Ответственность работников Учреждения	40

## **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 основной общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза А.Д. Вологина 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 основной общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза А.Д. Вологина городского округа Октябрьск Самарской области (далее по тексту - Учреждение) работодателя телем 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. Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) 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, выданную в

порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в



системе индивидуального (персонифицированного) учета.

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 (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.3. 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.

2.4. 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.

2.5. 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.

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

2.7. 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.

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

2.9. 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.

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

2.11. 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);
- 6) 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. 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;
- 6) 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 вступле-

ние 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;

6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

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;

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

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

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

10) 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.

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 подразделения 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;

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;

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



- 6) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 7) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 8) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 9) соблюдать устав Учреждения, положение о специализированном структурном образовательном 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

- цией 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 закона-

ми 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 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:

- заведующий хозяйством;
- главный бухгалтер;
- контрактный управляющий, специалист по закупкам;
- бухгалтер.

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

5.6. 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 структурных подразделений, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования, «Детский сад», 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.

5.7. 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).

5.8. 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.

5.9. 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.

5.10. Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выпол-

няемой 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.

5.11. 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.

5.12. 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.

5.13. 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.

5.14. Работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам ГБОУ ООШ № 5 г.о.Октябрьск предоставляется отпуск продолжительностью 56 календарных дней, педагогическим работникам СП «Детский сад № 6» ГБОУ ООШ № 5 г.о.Октябрьск 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.

5.15. Работникам образовательного учреждения могут предоставляться дополни-

тельные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

5.16. 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.

5.17. Для некоторых категорий работников (сторожа), педагогические работники по согласованию с проф- союзным органом образовательного учреждения может быть установлен суммированный учет рабочего времени.

5.18. 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).

5.19. 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.

5.20. 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.

5.21. 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 основной общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза А.Д. Вологина 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 занимать 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, 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».

*Приняты с учетом мнения  
Профсоюзного комитета  
протокол от 12.12. 2022 г. № 4*



Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
основная общеобразовательная школа № 5  
имени Героя Советского Союза А.Д. Вологина  
городского округа Октябрьск Самарской области

Принято  
Управляющим советом  
Учреждения  
Протокол № 2 от 12.12.2022 г.



Утверждаю  
Директор ГБОУ ООШ № 5  
г.о. Октябрьск  
Н.В.Кирюхина  
Приказ № 385-од от 12.12.2022 г.

Положение  
об оплате труда и порядке установления  
надбавок и доплат  
к должностным окладам работников

г.о.Октябрьск

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБОУ ООШ № 5 г.о. Октябрьск (далее – Учреждение) разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", законом Самарской области от 22.12.2014 № 133-ГД «Об образовании в Самарской области», уставом Учреждения, постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006 «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области муниципальных общеобразовательных учреждений» с изменениями от 17.02.2014

№ 79, постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 83 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изм., внесенными постановлением Правительства от 17.02.2007 № 14), приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» (с изменениями от 04.09.014 № 278-од); положением Правительства Самарской области от 21.03.2013 № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014 № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 30.10.2013 № 582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области, приказом Западного управления министерства образования и науки Самарской области от 20.01.2015 № 16 «О внесении изменений в приказ Западного

управления министерства образования и науки Самарской области от 31.03.2009 № 285 «Об утверждении Положения о порядке, видах и условиях установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных Западному управлению общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста», распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 № 268 «О проведении в 2008 году эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений», постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с изменениями от 31.10.2012 № 600, от 16.10.2013 № 762), приказом министерства образования и науки Самарской области № 28-од от 22.01.2009 «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективности труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2011 № 163-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности», постановлением Правительства Самарской области от 27.11.2013 № 690 «Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных

образовательных организаций в Самарской области ,подведомственных министерству здравоохранения Самарской области в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета», постановлением Правительства Самарской области от 12.12.2013 № 756 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области (с изменениями от 09.04.2014 № 183), постановлением Правительства Самарской области от 06.08.2014 № 464 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 28.12.2006 № 194 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области», ФЗ РФ от 01.12.2014 № 408-ФЗ «О внесении изменений в ст.1 ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», постановлением правительства Самарской области от 15.04.2015 № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», постановлением Правительства Самарской области № 917 от 31.12.2015г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 № 690 «Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области ,подведомственных министерству здравоохранения Самарской области в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета», распоряжением министерства образования и науки Самарской области № 704-р от 01.11.2016г. «О внесении изменения в распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2011 № 163-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки,из средств от приносящей доход деятельности». Постановлением Правительства Самарской области от 20.12.2016 N 773 « О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60», Постановлением Правительства Самарской области от 02.02.2018 N 57« О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60», Постановлением Правительства Самарской области от 20.09.2018г. № 559 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении

изменений в Постановление Правительства Самарской области от 28.12.2006 № 194 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 06.03.2019 N 121 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60», постановлением Правительства Самарской области от 16.04.2019 N 237 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 22.05.2019 № 336 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и утверждении порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации», Постановлением Правительства Самарской области от 22.05.2020г. №345 « О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.2. Положение разработано в целях дифференциации заработной платы работников различных профессий (должностей) в зависимости от сложности выполняемых работ и требований к категориям работников, в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества работы, эффективности образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы работников, в целях усиления мотивации работников, эффективной реализации приоритетных направлений образовательного процесса и должностных обязанностей, предусматривающих единые принципы установления выплат стимулирующего характера. Критерии и показатели для осуществления выплат работникам приведены в Положении о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам ГБОУ ООШ № 5 г.о. Октябрьск, Положении об установлении доплат и надбавок из специальной части фонда оплаты труда работникам ГБОУ ООШ № 5 г.о. Октябрьск.

1.3. Учреждение, при оплате труда работников руководствуется постановлениями, указанными в п. 1.1.

1.4. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Сроками выплаты заработной платы являются 10 и 25 число текущего месяца.

1.5. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения после согласования с Управляющим советом и принятия на Общем собрании трудового коллектива.

1.6. Срок действия данного Положения не ограничен (до внесения изменений в механизмы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, утвержденных соответствующими Постановлениями Правительства Самарской области). Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения. Учреждение вправе вносить в настоящее Положение изменения и дополнения.

1.7. Заработная плата работников Учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, выплат материального характера.

1.8. Координацию работы по формированию и использованию средств ФОТ осуществляет бухгалтерия Учреждения по согласованию с директором.

1.9. Ответственность за учет использование средств ФОТ возлагается на главного бухгалтера Учреждения.

1.10. Контроль использования средств ФОТ остается за директором.

## 2. Оплата труда работников Учреждения

### 2.1. Оплата труда работников Учреждения

2.1.1. Источником финансового обеспечения Учреждения являются средства в виде объема субсидий по выполнению Государственного задания из областного бюджета, определяемые путем умножения числа учащихся на норматив расходов по реализации государственного общего образования в расчете на одного учащегося (норматив определяется соответствующим Постановлением Правительства Самарской области). В состав норматива входят расходы на ФОТ и расходы на обеспечение учебного и учебно-воспитательного процесса. Соотношение ФОТ и расходов на обеспечение учебного и учебно-воспитательного процесса определяется соответствующим Постановлением Правительства Самарской области.

2.1.2. Формирование фонда оплаты труда работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с нормативными затратами на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника) в части расходов на оплату труда работников по формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^k \left( \frac{(\text{NROP}_{zi} + \text{NRS}_z) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right),$$

где:  $\text{NROP}_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в расчете на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета в  $z$ -м периоде по  $i$ -м образовательным программам;  
 $\text{NRS}_z$  - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по содержанию детей в учреждениях общего образования, имеющих интернат, в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в  $z$ -м периоде;  
 $D_{ki}$  - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей  $i$ -й образовательной программе, на 1 января и 1 сен-

тября;

NZ - количество месяцев в z-м периоде;  
i - наименование соответствующей образовательной программы;  
z - порядковый номер периода;  
k - дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;  
12 - количество месяцев в году.

В первых классах образовательных учреждений, расположенных в городской местности. Для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура базовой части фонда оплаты труда: фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 54,79% от базовой части фонда оплаты труда; фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 24,21% от базовой части фонда оплаты труда; специальная часть фонда оплаты труда в размере 21,81% от базовой части фонда оплаты труда;

Во вторых - четвертых классах образовательных учреждений, расположенных в городской местности. Для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура базовой части фонда оплаты труда: фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 54,99% от базовой части фонда оплаты труда; фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 23,2 % от базовой части фонда оплаты труда; специальная часть фонда оплаты труда в размере 21,81% от базовой части фонда оплаты труда;

В пятых классах образовательных учреждений, расположенных в городской местности. Для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура базовой части фонда оплаты труда: фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,67% от базовой части фонда оплаты труда; фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 21,52% от базовой части фонда оплаты труда; специальная часть фонда оплаты труда в размере 21,81% от базовой части фонда оплаты труда;

В шестых классах образовательных учреждений, расположенных в городской местности. Для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура базовой части фонда оплаты труда: фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,65% от базовой части фонда оплаты труда;

фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 21,54% от базовой части фонда оплаты труда; специальная часть фонда оплаты труда в размере 21,81% от базовой части

В седьмых классах образовательных учреждений, расположенных в городской местности. Для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура базовой части фонда оплаты труда: фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,64% от базовой части фонда оплаты труда; фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 21,55% от базовой части фонда оплаты труда; специальная часть фонда оплаты труда в размере 21,81% от базовой части фонда оплаты труда.

В восьмых, девярых классах образовательных учреждений, расположенных в городской местности. Для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура базовой части фонда оплаты труда: фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,64% от базовой части фонда оплаты труда; фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 21,55% от базовой части фонда оплаты труда; специальная часть фонда оплаты труда в размере 21,81% от базовой части фонда оплаты труда.

В целях расчета нормативных затрат по реализации основных общеобразовательных программ среднего общего образования, обеспечивающих углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение), по очной форме обучения применяются корректирующие коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ;

В образовательных учреждениях расположенных в городской местности и реализующих образовательные программы на основе федерального государственного образовательного стандарта; для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура фонда оплаты труда:

Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 54,79 % базовой части фонда оплаты труда;

Базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 23,4 базовой части фонда оплаты труда.

В целях расчета нормативных затрат по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ начального общего образования на основе ФГОС по очной форме обучения применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ: в образовательных учреждениях, расположенных в городской местности. Для рас-



чета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура базовой части фонда оплаты труда: фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 54,68% от базовой части фонда оплаты труда; фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 0% от базовой части фонда оплаты труда; специальная часть фонда оплаты труда в размере 45,32% от базовой части фонда оплаты труда.

В целях расчета нормативных затрат по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ основного общего образования на основе ФГОС по очной форме обучения применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ: в образовательных учреждениях, расположенных в городской местности. Для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура базовой части фонда оплаты труда: фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 60,03% от базовой части фонда оплаты труда; фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 0% от базовой части фонда оплаты труда; специальная часть фонда оплаты труда в размере 39,97% от базовой части фонда оплаты труда.

В целях расчета нормативных затрат по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ начального общего образования на основе ФГОС по очной форме индивидуального обучения на дому применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ: в образовательных учреждениях, расположенных в городской местности. Для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура базовой части фонда оплаты труда: фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 93,45% от базовой части фонда оплаты труда; фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 0% от базовой части фонда оплаты труда; специальная часть фонда оплаты труда в размере 6,55% от базовой части фонда оплаты труда.

В целях расчета нормативных затрат по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ основного общего образования на основе ФГОС по очной форме индивидуального обучения на дому применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ: в образовательных учреждениях, расположенных в городской местности. Для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении на одного обучающегося устанавливается структура базовой части фонда оплаты труда: фонд оплаты труда педагогических работников,

осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 93,45% от базовой части фонда оплаты труда; фонд оплаты труда прочих педагогических работников, административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в размере 0% от базовой части фонда оплаты труда; специальная часть фонда оплаты труда в размере 6,55% от базовой части фонда оплаты труда.

Стандартная (базовая) стоимость педагогической услуги в общеобразовательном учреждении представляет собой расходы на оплату труда педагогических работников и рассчитывается на одного обучающегося исходя из следующих показателей: число часов по учебному плану при 6-дневной рабочей неделе; количество недель в году;

средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, фактически сложившаяся по Самарской области. Фонд оплаты труда работников общеобразовательных учреждений состоит из: базовой части в размере 81,76% от фонда оплаты труда; стимулирующей части в размере 18,24% от фонда оплаты труда.

В состав базовой части включаются: фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом; фонд оплаты труда персонала; специальная часть фонда оплаты труда в размере 21,81% от базовой части фонда оплаты труда.

2.1.3 Фонд оплаты труда работников Учреждения включает в себя заработную плату административно-управленческого персонала, педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего и иных работников и состоит из :базового фонда, который включает:

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом и формируется Постановлениями Правительства Самарской области ;

фонд оплаты труда прочего персонала и формируется Постановлениями Правительства Самарской области;

1) специальный фонд, который включает:

- доплаты педагогическим работникам за работу с родителями;
- проверки тетрадей и письменных работ;
- заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.);
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий;
- электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения;
- проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и

индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса.

-выплат, определяемых повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении следующих предметов: информатика и ИКТ, английский язык, технология (устанавливается коэффициент 1, если класс не делится на группы и коэффициент 2, если класс делится на группы);

-выплат определяемых повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников (высшая квалификационная категория устанавливается коэффициент 1,2; первая квалификационная категория – 1,1;

- доплат за ученую степень, отраслевые награды и достижения в сфере образования (коэффициент 1,2 – за ученую степень доктора наук;

коэффициент 1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижение в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника).

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Надбавки и доплаты из специального фонда устанавливаются на основании «Положения о специальном фонде оплаты труда ГБОУ ООШ № 5 г.о. Октябрьск».

2) стимулирующего фонда в размере 20 % от фонда оплаты труда работников, который включает в себя выплаты стимулирующего характера, которые могут быть разовыми и периодическими. Механизм распределения стимулирующего фонда регламентируется «Положением о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам ГБОУ ООШ № 5 г.о. Октябрьск».

2.1.4. Фонд оплаты труда педагогических работников формируется на основании тарификации. Тарификация (оплата труда за педагогическую работу в соответствии с учебным планом) школы планируется на начало учебного года не позднее 10 сентября, согласовывается с учредителем и утверждается директором. Тарификация составляется в соответствии с учебным планом, количеством классов – комплектов, с учетом деления на подгруппы и наличием часов обучения на дому, часов интегрированного обучения и утверждается приказом директора (2 раза в год – на 1 сентября и на 1 января). Изменения в тарификацию утверждают приказом директора. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание школы в пределах базового фонда оплаты труда ее работников. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = ЗПп = Сч \times Кпр \times Н \times Уп \times 4,2 \times Кгр \times Ккв \times Кзн + Д + Сп,$$
 где:  
ЗПп - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Сч - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Кпр - коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается в следующих размерах;

1 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;

1,3 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

Н - количество учащихся по учебному предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

Кгр - коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология):

1 - если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на группы при обучении иностранному языку, информатике, технологии (при условии, что в группе 16 человек и менее).

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Д - компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;

Сп - величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

$$Сч = \text{ФОТпед} * 245 / (a_1 b_1 + \dots + a_n b_n) * 365$$

где Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТпед – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

$a_1$  – количество учащихся в первых классах и т. д.;

$b_1$  – количество часов за год по учебному плану в первых классах и

т.д. 245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

Педагогическим работникам, исполняющим функцию классного руководителя, выплачивается ежемесячное вознаграждение за счет средств областного бюджета за фактически отработанное время в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.01.2014 № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области, «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, Постановлением Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 93 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» и муниципальных образовательных учреждений», из расчета 2015 рублей на класс с наполняемостью 25 человек и более. В классах с наполняемостью, меньше установленной, вознаграждение устанавливается в размере 80 рублей 60 копеек за одного обучающегося, в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 22.05.2020г. №345 « О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» выплата части вознаграждения за счет средств федерального бюджета осуществляется в размере 5000 рублей .

При выполнении функций классного руководителя одним педагогическим работником в двух классах, в том числе временно по причине болезни другого педагогического работника, назначенный приказом директора, размер вознаграждения такого работника рассчитывается как сумма вознаграждений за классное руководство в каждом классе.

2.1.5. Заработная плата руководителя ГБОУ ООШ № 5 г.о. Октябрьск устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя ОУ в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср, \text{ где:}$$

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который

устанавливается в следующих размерах:

1. для руководителей, имеющих высшую категорию;
2. 1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

2.1.6. Заработная плата руководителя, государственного бюджетного общеобразовательного учреждения г.о. Октябрьск, устанавливается приказом Западного управления министерства образования и науки Самарской области и рассчитывается в соответствии с пунктами 6, 7 Методики исходя из сложившейся средней заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом. Стимулирующий фонд оплаты труда руководителю общеобразовательного учреждения составляет в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

2.1.7. Фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала формируется на основании штатного расписания. Количество единиц штатного расписания определяется администрацией учреждения, исходя из соображений оптимального обеспечения учебно-воспитательного процесса и организации деятельности всех структур учреждения. Штатное расписание утверждается приказом директора и действует до момента. Изменения вносятся на основании приказа директора Учреждения.

2.1.8. Оплата труда работников Учреждения, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

2.1.9. Заработная плата учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала состоит из должностного оклада (оклада) и выплат стимулирующего и компенсационного характера. Должностные оклады (оклады) учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Учреждения устанавливаются директором, штатным расписанием, утверждаемым приказом. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам Учреждения производятся стимулирующие выплаты. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и

работником в установленном порядке.

Прочий персонал включает в себя административно-хозяйственный персонал, педагогический персонал, не осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал.

2.1.10. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, могут определяться в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», постановлением Правительства Самарской области

№ 353 от 10.09.2008 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», но в пределах базового фонда оплаты труда прочего персонала.

## **2.2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения**

2.2.1. Заработанная плата педагогических работников выплачивается за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в соответствии с тарификацией.

2.2.2 Продолжительность рабочего времени других работников (обслуживающего, административного и технического персонала) составляет 40 часов в неделю.

2.2.3. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

2.2.4. При установлении учителям, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп). В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.2.5. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку

(18 часов) заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

2.2.7. Верхнего предела объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам, не установлено.

### **2.3. Порядок определения размеров заработной платы**

2.3.1. Выплата заработной платы осуществляется на основании тарификации и дополнительных приказов по Учреждению о дополнительных мотивированных выплатах.

2.3.2. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится

2.3.3. За время работы в период осенних, зимних и летних каникул обучающихся, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно – хозяйственного и учебно–вспомогательного персонала, ведущих в течение года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

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

2.3.5. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством РФ.

### **2.4. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

2.4.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников школы применяется при оплате:

- 1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- 2) при оплате за педагогическую работу учителям, работающим в школе на условиях внешнего совместительства.

2.4.2. Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем умножения средней расчетной единицы за один учебный час, увеличенной на коэффициент за квалификацию учителя, на количество отработанных часов и на количество учащихся в классе.

2.4.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа и работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.



Доплата за работу в ночное время сторожам производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2.4.4. Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

2.4.5. Работникам с почасовой оплатой труда установить доплаты до минимальной оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

### **3. Порядок установления доплат и надбавок к должностному окладу, назначения компенсационных выплат**

3.1. Работникам Учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также по больничным листам.

Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- доплата за работу в ночное время;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплата за сверхурочную работу;

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

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

- доплата за выполнение работ различной квалификации;

- надбавка за работу в специальных (коррекционных группах) для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития).

К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда работников школы относятся:

- доплата учителям и другим педагогическим работникам, осуществляющим на основании медицинского заключения индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;

- доплата педагогическим работникам структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии, нарушения физического развития разной степени, туберкулезную интоксикацию и т.п., в размере 20% должностного оклада;

- доплата помощникам воспитателя за работу с вредными химическими препаратами в размере 10% должностного оклада.

- доплата педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинета-

ми, мастерскими и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

-надбавка, учитывающая квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

-надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством. (В ред. Постановления Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92);

-оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа и работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.

- Доплата за работу в ночное время сторожам производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

3.2. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей осуществляется за дополнительную плату. Доплата устанавливается как в абсолютной величине, так и в определенном процентном соотношении к ставке.

За выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, устанавливаются доплаты из средств специальной части базового фонда (для работников школы).

3.3. За совмещение профессий и выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующего работника - младшего обслуживающего персонала устанавливается доплата в размере до 100% от тарифной ставки за отработанное время.

При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно от-

существующего работника устанавливается приказом директора в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности.

3.4. Работникам с почасовой оплатой труда установить доплаты до минимальной оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

3.5. Надбавка, доплата является постоянной или разовой дополнительной денежной выплатой к должностному окладу. Установленные работнику доплаты, надбавки исчисляются в процентном отношении от должностного оклада или суммовом выражении исходя из финансовой возможности Учреждения.

3.6. Конкретный размер надбавки, доплаты определяется директором и фиксируется в приказе с указанием срока установления доплаты или надбавки.

3.7. Надбавка директору устанавливается приказом руководителя Западного управления Министерства образования и науки Самарской области. Педагогическая нагрузка директору школы, при наличии оснований, устанавливается с разрешения руководителя Западного управления Министерства образования и науки Самарской области и оформляется приказом органа управления образованием.

3.8. Все доплаты и надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях начисления среднего заработка.

3.10. Суммарный объем доплат и надбавок максимальным размером не ограничиваются.

#### **4. Оплата труда работникам структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования**

Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется по формуле:

$$\Phi OT = \sum_{i=1}^k \left( \frac{(NROP_{zi} + NPU_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right),$$

где:  $NROP_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников или нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

$NPU_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

$D_{ki}$  - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей  $i$ -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

$NZ$  - количество месяцев в  $Z$ -м периоде;

$i$  - наименование соответствующей образовательной программы;

$Z$  - порядковый номер периода;

$k$  - дата, на которую используется численность обучающихся при определении объ-

ема средств областного бюджета: на 1 января и 1 сентября;  
12 - количество месяцев в году.

ФОТ работников структурного подразделения состоит из базовой части и стимулирующей части.

Соотношение базовой части и стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений:  
базовая часть - в размере 71,7% от фонда оплаты труда образовательного процесса  
76,8% от фонда оплаты труда присмотр и уход;  
стимулирующая часть - в размере 28,3% от фонда оплаты труда образовательного процесса

23,2% от фонда оплаты труда присмотр и уход.

В базовую часть ФОТ работников структурного подразделения включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

Заработная плата работника структурного подразделения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

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

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

*Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива  
Протокол № 4 от 12.12.2022 г.*

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
основная общеобразовательная школа № 5  
имени Героя Советского Союза А.Д. Вологина  
городского округа Октябрьск Самарской области

Согласовано  
с Управляющим советом  
Учреждения  
Протокол № 2 от 12.12.2022 г.



Утверждаю  
Директор ГБОУ ООШ № 5  
г.о. Октябрьск  
Н.В.Кирюхина  
Приказ № 385-од от 12.12.2022 г.

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

Принято  
на общем собрании  
трудоого коллектива

Протокол № 4 от 12.12.2022 г.

г.о.Октябрьск

## **1. Общие положения**

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу Учреждения (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Самарской области №60 от 01.06.2006г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с последующими изменениями), приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №30-од «Об утверждении видов условий и порядок установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007г. №268 « О проведении в 2008 году эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений», постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», постановлением Правительства Самарской области №431 от 29.10.2008г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», постановлением Правительства Самарской области от 29.08.2011 № 430 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 10.01.2013г. № 3-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжением Правительства Самарской области от 08.02.2013г. №60-р «Об утверждении Плана мероприятий по достижению целевых значений показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением



области от 31.10.2012 № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета», приказами министерства образования и науки Самарской области № 237-од от 24.07.2014г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», № 278-од от 04.09.2014г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», № 50-од от 13.02.2015г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 16.04.2019г. № 237 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области", приказом министерства образования и науки Самарской области от 14.12.2020 №555 «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. №412-од "Об оценке результативности и качества работы( эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области", уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза А.Д.Вологина городского округа Октябрьск Самарской области (далее - Учреждение).

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

1.3. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат и доплат педагогическим работникам, работникам административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала Учреждения за фактически отработанное время.

1.4. Положение содержит перечень критериев качества труда работников, разработанных администрацией Учреждения, согласованных с Управляющим советом и профсоюзным комитетом, утверждается приказом директора Учреждения.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются учредителем, заведующему структурного подразделения утверждается директором Учреждения согласно приказу министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од (в ред. Приказов ми-



нистерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 № 8-од, от 10.01.2013 № 3-од, от 28.06.2013 № 281-од, от 04.09.2014 № 278-од, от 09.09.2015 №365-од, от 20.12.2016 № 408-од, 03.07.2017 №262-од, от 13.03.2018 № 100-од, от 29.12.2018 №464-од,) «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области », приказу министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од (в ред. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 N 237-од) «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области».

1.6. Изменения и дополнения к Положению, Положение (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.4 настоящего Положения.

## **II. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работникам Учреждения (школа)**

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

2.1.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- стимулирующие доплаты;
- премии.

2.1.2 Условия назначения надбавок за эффективность (качество) работы:

- стаж работы в должности не менее четырех месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках, занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

2.1.3. 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.

2.1.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

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

## **2.2. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения**

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

2.2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда Учреждения распределяется в следующих пропорциях между категориями работников: стимулирующий фонд педагогических работников – не менее 70%, стимулирующий фонд административно-управленческого и обслуживающего персонала – не более 30%.

2.2.3. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области и других нормативно-правовых документов в размере не менее 18,24% от фонда оплаты труда работников Учреждения.

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

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

2.2.6. Назначение надбавок за эффективность (качество) работы и стимулирующих доплат могут согласовываться Управляющим советом Учреждения ежемесячно, ежеквартально, на полугодие или год и выплачиваются за фактически отработанные дни.

2.2.7. Надбавки за эффективность (качество) работы назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе ходатайства заместителей директора по УВР.

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

Стоимость одного балла педагогических работников рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Общая сумма стимулирующего фонда педагогических работников}}{\text{Общая сумма баллов, набранных педагогическими работниками}}$$

Стоимость одного балла административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала рассчитывается по следующей формуле:

Общая сумма стимулирующего фонда административно – управленческого и младшего обслуживающего персонала  
Стоимость 1 балла = - .....  
Общая сумма баллов, набранных административно – управленческим и младшего обслуживающим персоналом

2.2.9. Материалы по самоанализу деятельности представляются педагогическими работниками заместителю директора по УВР в последнюю неделю года.

2.2.10. Заместитель директора по УВР:

- проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- подсчитывает количество набранных работниками баллов;
- представляет аналитические материалы за год, самоанализы педагогических работников директору Учреждения в первую неделю последующего года.

2.2.11. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету во вторую неделю следующего года.

2.2.12. Административно-управленческий, обслуживающий персонал школы представляют самоанализы деятельности, позволяющие оценить результативность и качество их работы (эффективность труда), в конце каждого учебного полугодия (декабрь, июнь) директору Учреждения.

2.2.13. Директор Учреждения совместно с заместителем директора по УВР, заведующим хозяйством рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету во вторую неделю каждого последующего полугодия (июль, январь).

2.2.14. Управляющий совет рассматривает представленные материалы на заседании (вторая неделя последующего полугодия), согласовывает значения критериев стимулирующих выплат и направляет их директору Учреждения.

2.2.15. Директор Учреждения согласовывает их с председателем профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и издаёт приказ об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу школы (третья неделя последующего полугодия).

2.2.16. В соответствии с постановлением Правительства Самарской области № 582 от 30.10.2013г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» работникам школы устанавливаются ежемесячные надбавки за выслугу лет по профессиональным квалификационным группам «Руководители, специалисты и служащие»: при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада, при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

2.2.17. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки за эффективность (качество) работы - в баллах.

Размер стимулирующих выплат устанавливается приказом директора Учреждения и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

2.2.18. Стимулирующие выплаты директору Учреждения, как учителю, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным

данным разделом настоящего положения.

2.2.19 Стимулирующий фонд директора Учреждения составляет не более 3% от общего стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности не более 4.

### 2.3. Критерии и показатели качества труда работников Учреждения для определения надбавок и доплат

2.3.1. Критерии и показатели качества труда педагогических работников школы:

Наименование для стимулирующих надбавок	Критерии	Сроки оценивания	Вид Оценивания (баллы)
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1 Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	год	0,5
	1.2.Доля обучающихся, успевающих на "4" и "5" по преподаваемому предмету (-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	год	0,5
	1.3.Соответствие не менее 75% итоговых(годовых)отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур , в т.ч. ВПР( за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету (-ам)	год	0,5
	1.4.Доля обучающихся , освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам) , составляет 100%	год	0,5
	1.5.Доля обучающихся , которые по преподаваемому 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	год	0,5

	1.6.Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам)	год	0,5
	1.8.Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	год	0,5
	1.11.Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся(на основании решения ППК, ПМПК)	год	0,5
	1.12.Снижение численности или отсутствие обучающихся состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учет, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчетных периодов	год	0,5
	1.13.Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	год	0,5
	1.14.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 РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемым учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя --школьный уровень -- окружной уровень	год	0,5 1

	<p>1.15.Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функцию классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победы на <i>муниципальном, окружном уровнях;</i></li> <li>-победы на <i>региональном, всероссийском уровнях;</i></li> <li>-призовые места на <i>муниципальном, окружном уровнях;</i></li> <li>-призовые места на <i>региональном, всероссийском уровнях;</i></li> </ul>	год	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p> <p>2</p>
	<p>1.16.Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений</p>	год	0,5
	<p>1.17.Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику</p>	год	0,5
	<b>ИТОГО</b>		<b>9,0</b>
<p>Результативность деятельности по развитию талантов у детей ,по сопровождению их профессионального самоопределения</p>	<p>2.1.Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад( кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами(распоряжениями) органов управления образованием</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-на <i>окружном уровне;</i></li> <li>-на <i>региональном и всероссийском уровнях;</i></li> </ul>	год	<p>0,5</p> <p>1</p>

	<p>2.2.Наличие и число обучающихся( в личном первенстве) и/или команд, организованных(руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами( распоряжениями) органов управления образованием ( за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) -на <i>окружном уровне</i>; -на <i>региональном и всероссийском уровнях</i>;</p>	год	0,5 1
	<p>2.3.Доля обучающихся 4-9 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне или выше декомпозированного учителю пока- зателя</p>	год	0,5
	<p>2.4.Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) -на <i>окружном уровне</i>; -на <i>региональном уровне</i></p>	год	0,5 1
	<p>2.5.Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя , в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи "Ве- га", образовательного центра"Сириус" и в другие аналогичные проекты</p>	год	0,5
	<p>2.6.Доля обучающихся 6-9 классов, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills(участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", выше , чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику</p>	год	0,5

	2.7. Доля обучающихся 1-9 классов, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, в открытые он-лайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков "Проектория", направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся на уровне и выше деконструированного учителем показателя	год	0,5
	2.8. Доля обучающихся 6-9 классов и родителей, вовлеченных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, в проект "Билет в будущее"; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями(профессиональными областями деятельности) на уровне и выше деконструированного учителем показателя, с учетом установленного западным управлением значения для ОО	год	0,5
	<b>ИТОГО</b>		<b>5,5</b>
3.Результативность использования современных технологий (в т. ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1.Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учетом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	год	0,5
	3.2.Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся( на основе справки администратора)	год	0,5
	<b>ИТОГО</b>		<b>1</b>



4.Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1.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 приказом(распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО -на <i>окружном уровне</i> ; -на <i>региональном уровне</i>	год	0,5 1
	4.2. Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства -победитель <i>на окружном уровне</i> ; -призер <i>на окружном уровне</i> ; -лауреат, дипломант, обладатель <i>специального приза, благодарственного письма на окружном уровне</i> ; - <i>участник на окружном уровне</i>	год	2 1,5 1  0,5
	4.3.Наличие у учителя, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации в отчетный период	год	0,5
	<b>ИТОГО</b>		<b>3,5</b>
5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1.Доля обучающихся классного коллектива (5-9 классы) охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного западным управлением для ОО	год	0,5
	5.2.Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	год	0,5

	5.3.Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесенных к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчетных периодов	год	0,5
	5.4.Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушения учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	год	0,5
<b>ИТОГО</b>			<b>2</b>
<b>ВСЕГО БАЛЛОВ</b>			<b>21,0</b>

### 2.3.2. Критерии и показатели качества труда библиотекаря:

Наименование для стимулирующих надбавок	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Позитивные результаты привлечения учащихся к систематическому чтению литературы	1.Эффективная организация массовой работы среди обучающихся по пропаганде чтения книг	полугодие	0,5 б.
	2.Размещение продуктов профессиональной деятельности в сети Интернет	полугодие	0,5 б.
	3.Проведение культурно-массовых мероприятий	полугодие	0,5 б.
Позитивные результаты деятельности по работе с фондом учебников	4.Своевременное и качественное ведение отчетности и документации	полугодие	1 б.
	5.Сохранность библиотечного фонда	полугодие	0,5 б
<b>ИТОГО</b>			<b>3б</b>

### 2.3.3. Критерии и показатели качества труда административно – управленческого персонала школы:

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Должность	Сроки оценивания	Виды оценивания
--------------------------------------	----------	-----------	------------------	-----------------

Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах Учреждения на конец отчетного периода	Главный бухгалтер	полугодие	2 б
	2.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Главный бухгалтер	полугодие	2 б
	3.Наличие контроля за рациональным использованием материальных, финансовых ресурсов, сохранностью материальных ценностей	Главный бухгалтер	полугодие	2 б
	4.Своевременное предоставление бухгалтерской отчетности в соответствующие органы	Главный бухгалтер,	полугодие	2 б
	Наличие электронного документооборота с использованием сети Интернет	Главный бухгалтер	полугодие	1 б
	<b>ИТОГО</b>			<b>9б</b>
	Освоение и внедрение новых электронных программ, сайтов	бухгалтер	полугодие	2 б
	Своевременное проведение инвентаризации имущества, финансовых активов и обязательств	бухгалтер	полугодие	2 б
	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	бухгалтер	полугодие	1 б
	Качественное ведение документации	бухгалтер	полугодие	1 б

	5.Своевременная регистрация договоров на поставку товаров, работ, услуг в органах казначейства исполнения бюджета	бухгалтер	полугодие	1 б
	Итоги проверок внешних контролирующих органов: Снижение количества замечаний по сравнению с прошлым годом; отсутствие замечаний	Бухгалтер	полугодие	0,5 б 1 б
	<b>ИТОГО</b>			<b>8б</b>
Показатели эффективности и результативности деятельности	1.Проведение диагностических исследований обучающихся	Педагог-психолог	полугодие	0,5
	2.Проведение мероприятий ( беседы, классные часы, лекции, тренинги и т.д.	Педагог-психолог	полугодие	0,5
	3.Проведение индивидуальных консультаций с родителями, обучающимися	Педагог-психолог	полугодие	0,5
	4.Коррекционно-психологическое сопровождение обучающихся с ОВЗ	Педагог-психолог	полугодие	0,5
	5.Охват обучающихся, состоящих на ВШК, на учете в КДН,ПДН, «группы риска»различными видами психологической помощи( психодиагностика, психоконсультирование, психокоррекция и т.д.)	Педагог-психолог	полугодие	0,5
	6.Выступление на родительских собраниях, круглых столах, педагогических советах, городских мероприятиях	Педагог-психолог	полугодие	0,5
<b>ИТОГО</b>			<b>3б</b>	

2.3.4. Критерии и показатели качества труда младшего обслуживающего персонала школы:

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Должность	Сроки оценивания	Вид оценивания
Позитивные результаты по созданию комфортных условий	Содержание участка в соответствии с санитарными правилами и нормами.	Уборщик служебных помещений	полугодие	3 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях.	Уборщик служебных помещений	полугодие	3 б
	<b>ИТОГО</b>			<b>6 б</b>
	Отсутствие замечаний по сохранности зданий, сооружений, имущества	Сторож	полугодие	1,5 б
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории	Сторож	полугодие	1,5 б
	<b>ИТОГО</b>			<b>3 б</b>
	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	полугодие	1,5 б

	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	полугодие	1,5 б
<b>ИТОГО</b>				<b>3б</b>

### 2.3.6 Критерии и показатели качества труда педагога дополнительного образования

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Должность	Сроки оценивания	Вид оценивания
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Результаты участия обучающихся( команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д	Педагог дополнительного образования	полугодие	0,5 б
	Сохранность контингента обучающихся в объединениях в течении учебного года не менее 90 %	Педагог дополнительного образования	полугодие	0,5 б
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства	Педагог дополнительного образования	полугодие	0,5 б
<b>ИТОГО</b>				<b>1,5 балла</b>

### 2.3.7 Критерии и показатели качества труда учителя-дефектолога

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Должность	Сроки оценивания	Вид оценивания

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	учитель-дефектолог	полугодие	1 б
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	учитель-дефектолог	полугодие	1 б
	имеет план работы по социализации; деятельность по реализации программы обоснована и систематична - 1балл			
<b>ИТОГО</b>				<b>2 балла</b>

### **III. Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования СП «Детский сад № 6» ГБОУ ООШ № 5 г.о.Октябрьск**

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

3.1.1. В структурном подразделении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- стимулирующие доплаты;
- премии.

3.1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по блокам следующим образом:

1 часть - 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 часть - на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников -основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется. При выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада. При выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

3 часть - 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 часть - 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;

### 3.1.3. Условия назначения надбавок за эффективность (качество) работы:

- стаж работы в должности не менее четырех месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного педагогического работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

### 3.1.4. 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.

### 3.1.5. 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 Учре-



ждения;

- 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.

### **3.2. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда СП «Детский сад № 6» ГБОУ ООШ № 5 г.о. Октябрьск**

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

3.2.2. 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.

3.2.3. 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.

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

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

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

3.2.7. 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.

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

Стоимость одного балла педагогических работников рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Общая сумма стимулирующего фонда педагогических работников}}{\text{Общая сумма баллов, набранных педагогическими работниками}}$$

ками

Стоимость одного балла административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Общая сумма стимулирующего фонда административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала}}{\text{Общая сумма баллов, набранных административно-управленческим и младшим обслуживающим персоналом}}$$

3.2.9. Материалы по самоанализу деятельности представляются:

- педагогическими работниками -старшему воспитателю структурного подразделения.;
- помощниками воспитателей- старшей медицинской сестре;
- младшим обслуживающим персоналом- завхозу.

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

- проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- подсчитывает количество набранных работниками баллов.

3.2.11. 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 23 числа по окончанию полугодия (январь, июнь).

3.2.12. 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 числа по окончанию полугодия (январь, июнь).

3.2.13. Директор направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения.

3.2.14. Управляющий совет рассматривает представленные материалы в срок по окончанию полугодия (январь, июнь).

3.2.15. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом издаёт приказ в срок по окончанию полугодия (январь, июнь).

3.2.16. Установленные работникам стимулирующие надбавки за эффективность (качество) работы исчисляются в баллах и устанавливаются работникам сроком на полугодие.

### 3.3. Критерии и показатели качества труда работников СП «Детский сад № 6» ГБОУ ООШ № 5 г.о. Октябрьск

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>1 часть</b>		
<b>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания и инновационные педагогические технологии – 54%</b>		
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход	0,5 1 1,5
1.2.	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)	первый отборочный этап -1 второй (очный) -2 победа во втором (очном) -3
1.3.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	1 2 3
1.4.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 1.2, 1.3) (в зависимости от уровня)	на уровне СП – 0,5 городской уровень – 1 региональный (и выше) - 1,5
1.5	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	1
1.6.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	на уровне СП – 0,5; окружной уровень 1; региональный – 1,5
1.7.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1
1.8.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	окружной уровень – 1 региональный уровень – 2
1.9.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	на уровне СП – 0,5 окружной уровень- 1 региональный уровень- 2
1.10.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками	Да – 1 Нет – 0

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	образовательных отношений	
1.11.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	на уровне СП – 0,5 окружной уровень- 1 региональный уровень- 1,5
1.12.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ))	5%-10% - 1; 11%-19% - 1,5; свыше 20% - 2
1.13.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79% - 0,5; 80%-89% - 1; 90% и более – 1,5
1.14	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	20%-24% - 0,5 25%-29% - 1 30% и более - 1,5
1.15.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	стабильно низкий - 2; снижение на 1% - 0,5; снижение на 2% - 1; снижение на 3% и выше – 1,5
1.16	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	0,5
1.17.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	0,5
1.18.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	0,5
1.19.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	0,5
<b>ИТОГО</b>		<b>27,5</b>
<b>2 часть</b>		
<b>Ежемесячные надбавки за выслугу лет педагогическим и медицинским работникам -13%</b>		
2.1	При выслуге лет от 3 до 10 лет	10% должностного оклада
2.2	При выслуге лет свыше 10 лет	15% должностного оклада
<b>3 часть</b>		
<b>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя, иным педагогическим</b>		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>работникам, за сложность контингента (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а так же превышение плановой наполняемости – 13%</b>		
3.1.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	Да – 2 Нет – 0
3.2.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70% - 1 выше 70% - 2
<b>ИТОГО</b>		<b>4</b>

**3.3.1. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) методиста, старшего воспитателя**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>1 часть</b>		
<b>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания и инновационные педагогические технологии – 54%</b>		
1.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	на уровне СП - 0,5 окружной уровень-1 региональный уровень- 2
1.2.	Участие старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	на уровне СП - 0,5 окружной уровень-1 региональный уровень- 2
1.3.	Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	на уровне СП - 0,5 окружной уровень-1 региональный уровень- 2
1.4.	Наличие у старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	окружной уровень-1 региональный уровень и выше - 2
1.5.	Результаты участия старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	на уровне СП - 0,5 окружной уровень-1 региональный уровень- 2
1.6.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за	2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	отчетный период	
1.7.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчетный период (в зависимости от уровня)	на уровне СП - 0,5 окружной уровень-1 региональный уровень – 2
1.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2
1.8.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчетный период	до 90% - 2 91%-100% - 3
1.9.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период	Да – 3 Нет – минус 3
<b>ИТОГО</b>		<b>22</b>
<b>2 часть</b>		
<b>Ежемесячные надбавки за выслугу лет педагогическим и медицинским работникам -13%</b>		
2.1.	При выслуге лет от 3 до 10 лет	10% должностного оклада
2.2.	При выслуге лет свыше 10 лет	15% должностного оклада

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>1 часть</b>		
<b>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания и инновационные педагогические технологии – 54%</b>		
1.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Да – 2 Нет – 0
1.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для воспитанников; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	1
1.3.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	на уровне СП – 0,5 окружной уровень-1 региональный уровень – 2
1.4.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1
1.5.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп,	на уровне СП – 0,5 окружной уровень-1

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	региональный уровень – 2
1.6.	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	на уровне СП – 0,5 окружной уровень-1 региональный уровень (и выше) – 2
1.7.	Результативность участия специалистов в деятельности образовательной организации как ресурсный (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)	1
1.8.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	на уровне СП - 0,5 окружной уровень-1 региональный уровень (и выше) – 2
<b>ИТОГО</b>		<b>13</b>
<b>2 часть</b>		
<b>Ежемесячные надбавки за выслугу лет педагогическим и медицинским работникам -13%</b>		
2.1.	При выслуге лет от 3 до 10 лет	10% должностного оклада
2.2.	При выслуге лет свыше 10 лет	15% должностного оклада
<b>3 часть</b>		
<b>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам, за сложность контингента (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а так же превышение плановой наполняемости – 13%</b>		
3.1.	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):	
3.1.1	читателя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение»	20%-39% от числа воспитанников -0,5 40%-59% от числа воспитанников -1 60% и более от числа

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи».	воспитанников -1,5
3.1.2	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение» по разделу «фонематическое восприятие»	20%-39% от числа воспитанников -0,5 40%-59% от числа воспитанников -1 60% и более от числа воспитанников -1,5
3.1.3	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория воспитанников имеется) по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» по разделу «формирование письменной речи»	20%-39% от числа воспитанников -0,5 40%-59% от числа воспитанников -1 60% и более от числа воспитанников -1,5
3.1.4	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи»	20%-39% от числа воспитанников -0,5 40%-59% от числа воспитанников -1 60% и более от числа воспитанников -1,5
3.2.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»	20%-39% от числа воспитанников -0,5 40%-59% от числа воспитанников -1 60% и более от числа воспитанников -1,5
3.3.	Число воспитанников, с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	на уровне СП - 0,5 окружной уровень-1 региональный уровень (и выше) – 2
3.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60%-0,5 61-75%-1 76-85%-1,5 свыше 85%-2
3.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями),	55-60%-0,5 61-75%-1 76-85%-1,5



№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	свыше 85%-2
3.6.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60%-0,5 61-75%-1 76-85%-1,5 свыше 85%-2
3.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Да – 2 Нет - минус 2
<b>ИТОГО</b>		<b>17,5</b>
<b>ВСЕГО</b>		<b>30,5</b>

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>1 часть</b>		
<b>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания и инновационные педагогические технологии – 54%</b>		
1.1.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	на уровне СП - 0,5 окружной уровень-1 региональный уровень – 2
1.2.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	2
1.3.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	1
1.4.	Наличие у педагога – психолога обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да – 1,5
1.5.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	на уровне СП - 0,5 окружной уровень-1 региональный уровень – 2
1.6.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	на уровне СП - 0,5 окружной уровень-1 региональный уровень (и выше) – 2
1.7.	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)	на уровне СП - 0,5 окружной уровень-1 региональный уровень (и выше) – 2
1.8.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания:	на уровне СП - 0,5 окружной уровень-1 региональный

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	уровень (и выше) – 2
<b>ИТОГО</b>		<b>14,5</b>
<b>2 часть</b>		
<b>Ежемесячные надбавки за выслугу лет педагогическим и медицинским работникам -13%</b>		
2.1.	При выслуге лет от 3 до 10 лет	10% должностного оклада
2.2.	При выслуге лет свыше 10 лет	15% должностного оклада
<b>3 часть</b>		
<b>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя, иным педагогическим работникам, за сложность контингента (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а так же превышение плановой наполняемости – 13%</b>		
3.1.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья воспитанников: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья воспитанников на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу); Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья воспитанников; Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды.	1
3.2.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	20%-39%-0,5 40%-59%-1 60% и более-1,5
3.3.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: - отсутствие положительного результата за отчетный период - наличие положительного результата за отчетный период	0 1
3.4.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5 61-75% - 1 76-85% - 1,5 свыше 85% - 2
3.5.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5 61-75% - 1 76-85% - 1,5 свыше 85% - 2
<b>ИТОГО</b>		<b>7,5</b>
<b>ВСЕГО</b>		<b>22</b>

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>1 часть</b>		
<b>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания и инновационные педагогические технологии – 54%</b>		
1.1.	Доля позитивных отзывов родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов и их родителей (законных представителей)	70%-79%-1 80% и более -2
1.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования 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	2
1.3.	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)	на уровне СП – 0,5 окружной уровень-1 региональный уровень (и выше) – 2
1.4.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня):участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	на уровне СП – 0,5 окружной уровень-1 региональный уровень (и выше) – 2
1.5.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1
1.6.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	на уровне СП – 0,5 окружной уровень-1 региональный уровень (и выше) – 2
1.7.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	на уровне СП – 0,5 окружной уровень-1 региональный уровень (и выше) – 2
1.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
<b>ИТОГО</b>		<b>14</b>
<b>3 часть</b>		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя, и иным педагогическим работникам, за сложность контингента (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а так же превышение плановой наполняемости – 13%</b>		
2.1.	Доля позитивных отзывов родителей (законных представителей) объединения дополнительного образования о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов родителей (законных представителей)	70%-79%-1 80% и более -2
2.2.	Доля воспитанников объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности воспитанников объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	на уровне СП - 0,5 окружной уровень-1 региональный уровень (и выше) – 2
2.3.	Доля воспитанников объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона (баллы могут ссуммироваться)	до 5%-0,5 5-10% -1 10-15% -1,5 свыше 15% -2
2.4.	Доля воспитанников объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)	до 5%-0,5 5%-10%-1 свыше 10%-2
2.5.	Доля воспитанников объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества воспитанников объединения дополнительного образования, за отчетный период	1
2.6.	Сохранность контингента воспитанников в возрасте 5-7 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%-74%-0,5 75%-79%-1 80% и более -1,5
2.7.	Сохранность контингента воспитанников объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100% - 1
2.8.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа,	2

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	
2.9.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	2
2.10.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	1
2.11.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1
<b>ИТОГО</b>		<b>17,5</b>
<b>ВСЕГО</b>		<b>31,5</b>

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>3 часть</b>		
<b>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости – 13 %</b>		
1.1.	Высокий уровень и качество работы в разновозрастной группе, сложность работы с контингентом воспитанников, имеющих тяжелые отклонения в развитии.	2,5
<b>ИТОГО</b>		<b>2,5</b>
<b>4 часть</b>		
<b>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20 %</b>		
2.1.	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или структурном подразделении (в среднем по группе или по учреждению)	2
2.2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	2
2.3.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	2,5
<b>ИТОГО</b>		<b>6,5</b>
<b>ВСЕГО</b>		<b>9</b>

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>4 часть</b>		
<b>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20 %</b>		
1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам хозяйственной деятельности	1 балл
2.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1 балл
3.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1 балл
4.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях структурного подразделения в соответствии с требованиями СанПиН	2 балла
5.	Качественная организация и контроль проведения ремонтных работ	1 балл
6.	Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты	1 балл
	<b>ИТОГО</b>	<b>7 баллов</b>

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>4 часть</b>		
<b>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20 %</b>		
1.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	2 балла
2.	Обеспечение высокой посещаемости воспитанников	1 балл
3.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	2 балла
4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе норм физиологического питания	2 балла
	<b>ИТОГО</b>	<b>7 баллов</b>

**3.3.8. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) бухгалтера, ведущего бухгалтера, делопроизводителя, инспектора по кадрам,**

**специалиста по закупкам**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>4 часть</b>		
<b>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20 %</b>		
1.	Своевременное и качественное оформление отчетной и архивной документации	2 балла
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	2 балл
3.	Наличие электронного документооборота с использование сети Интернет	3 балла
	<b>ИТОГО</b>	<b>7 баллов</b>

**3.3.9. Критерии эффективности труда и формализованные  
Критерии эффективности труда и формализованные  
качественные и количественные показатели, позволяющие оценить  
повара, кухонного рабочего**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>4 часть</b>		
<b>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы – 20 %</b>		
1.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе норм физиологического питания	2 балла
2.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях структурного подразделения в соответствии с требованиями СанПиН	3 балла
3.	Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты	2 балла
	<b>ИТОГО</b>	<b>7 баллов</b>

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>4 часть</b>		
<b>Выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за</b>		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
<b>результативность и качество работы – 20 %</b>		
1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1 балл
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам хозяйственной деятельности	1 балл
3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1 балл
4	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях структурного подразделения в соответствии с требованиями СанПиН	1 балл
5	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1 балл
6	Качественная организация и контроль проведения ремонтных работ	1 балл
7	Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты	1 балл
	<b>ИТОГО</b>	<b>7 баллов</b>

Расчет стоимости 1 балла осуществляется следующим образом:

Расчет балла 1 часть – 54% часть стимулирующего фонда

Общее количество баллов воспитателей и иных педагогических работников.

Расчет балла 2 часть – 13% часть стимулирующего фонда

Ежемесячные надбавки за выслугу лет педагогическим медицинским работникам:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 10%;

- при выслуге свыше 10 лет – 15%

Расчет балла 3 часть – 13% часть стимулирующего фонда

Общее количество баллов воспитателей, помощников воспитателя и иных педагогических работников.

Расчет балла 4 часть – 20% часть стимулирующего фонда

Общее количество баллов помощников воспитателей, мед.работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников)

Стоимость 1 балла утверждается приказом директора ГБОУ ООШ № 5 г.о.Октябрьск.



### 3.4. Критерии оценки эффективности (качества) работы 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 – 2 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	3	Год
1.2.	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 2 балла; 80%-89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов	5	Год
1.3.	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет): 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов	5	Год
1.4	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе: – 2 балла; участие во втором (очном) этапе - 4 балла; победа во втором (очном) этапе - 6 баллов.	6	Год
Итого:		19	
2.	<b>Эффективность организации воспитательной работы</b>		

2.1.	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1 балл 10% - 15% - 2 балла 16% - 24% - 3 балла более 24% - 5 баллов	5	Год
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный ма- рафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла (баллы могут суммироваться)	4	Год
Итого:		9	
3.	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников</b>		
3.1	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла	5	Год
3.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> )	5	Год
3.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов	5	Год
3.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла	3	Год
Итого:		18	
4.	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>		

4.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов <i>(баллы могут суммироваться)</i>	9	Год
4.2	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл <i>(по итогам отчетного года)</i>	5	Год
4.3	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	6	Год
4.4	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла	2	Год
4.5	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	2	Год
4.6	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2	Год
4.7	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов. отсутствуют – 0 баллов; 1-3 студента -2 балла; 4 и более студентов - 4 балла.	4	Год
	Итого:	30	
5	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>		

5.1	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа - 2 балла на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов	5	Год
5.2	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалифи- кационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	3	Год
5.3	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО - 2 балла; выше -3 балла	3	Год
5.4	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла	4	Год
5.5	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлечен- ных в различные формы поддержки и сопро- вождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет: 50 - 64% - 1 балл; 65 - 79% - 2 балла; 80% и более - 4 балла	4	Год
5.6	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических ра- ботников дошкольного образовательного учреждения: 10 -19 %- 1 балл; 20 - 29 % - 3 балла; 30 % и более - 5 баллов	5	Год
Итого:		24	
ВСЕГО:		100	

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

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

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

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

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

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

#### **IV. Стимулирующие доплаты работникам Учреждения**

4.1. Работникам Учреждения могут быть выплачены стимулирующие доплаты за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

4.2. В Учреждении могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат:

- заведующему структурным подразделением, старшему воспитателю, педагогическим работникам за работу по организации результативного участия школы, структурного подразделения, обучающихся муниципальных, окружных, региональных, всероссийских мероприятиях – не более 5000 рублей;
- заведующему структурного подразделения, старшему воспитателю, педагогическим работникам за высокое качество выполнения работы по обеспечению охраны труда и безопасности образовательного процесса – не более 5000 рублей;
- заведующему структурного подразделения, старшему воспитателю, главному бухгалтеру за качественную подготовку форм государственного статистического наблюдения - не более 3000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество руководства научным обществом обучающихся, творческими и профессиональными объединениями педагогических работников – не более 3000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество исполнения обязанностей работников оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей – не более 3000 рублей;
- педагогическим работникам за результативное участие в работе региональных экспериментальных площадок, творческих групп – не более 3000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество организации и проведения спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – не более 5000 рублей;
- педагогическим работникам за качественную реализацию адаптированных образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за использование в работе с детьми информационно-коммуникативных технологий - не более 1500 рублей;
- качественное выполнение обязанностей администратора АИС - не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество организации проведения культурно-массовых мероприятий – не более 4000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество организации военно-патриотической деятельности – не более 3000 рублей;

- педагогическим работникам за подготовку победителей и призеров очных предметных олимпиад - не более 2000 рублей ;
- работникам за высокое качество организации и руководства школьным музеем – не более 3000 рублей;
- педагогическим работникам за оперативность и высокое качество материалов, представляемых на школьном сайте, сайтах сети Интернет – не более 5000 рублей;
- педагогическим работникам за высокий уровень в окружном рейтинге школ по государственной итоговой аттестации 9-х классов – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам, дежурным по школе за высокое качество обеспечения безопасности жизнедеятельности обучающихся во время образовательного процесса – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество составления школьного расписания – не более 3000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество использования в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за создание динамичной предметно-пространственной среды – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за эффективное использование современных образовательных технологий в образовательной деятельности в соответствии с ФГОС – не более 3000 рублей;
- за высокое качество оформительской работы - не более 1500 руб;
- за поддержку молодых педагогических работников в течение первых трех лет преподавательской работы – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за подготовку учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за систематическую индивидуальную работу по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности (наставничество)- не более 2000 рублей.
- за высокое качество организации информационной среды Учреждения, техническое обеспечение вебинаров, конференций в режиме Онлайн т.д.- не более 5000 рублей;
- за своевременную и качественную сдачу отчетности, аналитической информации - не более 3000 рублей;
- за высокое качество выполнения обязанностей уполномоченного по решению в области ГО и ЧС, уполномоченного по охране труда - не более 2000 рублей;
- качественное выполнение обязанностей администраторов АСУ РСО, качественное и своевременное заполнение информации в АСУ РСО - не более 2000 рублей;
- за своевременное и качественное выполнение приказов и указаний администрации – не более 2000 рублей;
- за интенсивность использования компьютерной техники и различного программного обеспечения – не более 2000 рублей;
- по результатам подготовки Учреждения к началу учебного года – не более 3000 рублей;
- по результатам смотра по охране труда – не более 3000 рублей;
- за высокое качество выполнения работы по обеспечению охраны труда и безопасности образовательного процесса – не более 2000 рублей;
- за организацию питания в школе- не более 3000 рублей;

- работнику за период дистанционной работы установить доплату за использование собственного оборудования ( техники) и домашнего интернета - не более 1000 рублей.

4.3. В Учреждении могут быть установлены другие виды доплат, направленные на решение задач, поставленных Учреждением на учебный год.

4.4. Стимулирующие доплаты по результатам работы назначаются каждому работнику структурного подразделения и школы индивидуально на основе проекта распределения стимулирующего фонда, предоставляемого заведующим структурного подразделения и зам. дир.по УВР.

Проект распределения стимулирующего фонда предоставляется директору учреждения в срок до 27 числа ежемесячно.

4.5. Установленные работникам стимулирующие доплаты исчисляются в рублях и могут выплачиваться ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, год.

#### **V. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала Учреждения**

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

5.2. Премирование работников может производиться:

- по результатам их работы за месяц, за четверть, за квартал, за полугодие, за год.

5.3. Размер премии устанавливается приказом директора Учреждения.

5.4. Основными показателями премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала, младшего обслуживающего персонала Учреждения являются:

- результаты работы учреждения в целом- не более 10000 рублей;
- своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией - не более 10000 рублей;
- высокие производственные достижения - не более 10000 рублей;
- за высокий профессиональный уровень и творческий подход к работе – не более 5000 рублей;
- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей - не более 10000 рублей;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений - не более 5000 рублей;
- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда - не более 5000 рублей;
- качественное выполнение обязанностей отсутствующего работника - не более 10000 рублей;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении воспитательно-образовательного процесса - не более 3000 рублей;
- высокий уровень исполнительской дисциплины - не более 2000 рублей;
- неукоснительное соблюдение трудовой и общественной дисциплины - не более 3000 рублей;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда - не более 5000 рублей;
- участие в подготовке открытых мероприятий на уровне учреждения - не более 3000 рублей;
- за качественную реализацию программы развития - не более 5000 рублей;
- за успешное выполнение плановых показателей - не более 3000 рублей.

- за высокие показатели деятельности по формированию функциональной грамотности :

доля обучающихся, достигших 3-4 уровня сформированности ФГ по результатам мониторинга свыше 40%- не более 2000 руб; 5-6 уровня- свыше 11%- не более 4000руб.

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

5.6. Педагогические работники Учреждения, административно-управленческий и младший обслуживающий персонал могут быть премированы с учётом их трудового вклада за фактически отработанное время.

5.7. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого, младшего обслуживающего персонала Учреждения определяется директором и оформляется приказом.

5.8. Порядок премирования руководителя Учреждения определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области

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

6.1. Работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 5 им. Героя Советского Союза А.Д. Вологина городского округа Октябрьск Самарской области может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. 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).

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 5 им. Героя Советского Союза А.Д. Вологина городского округа Октябрьск Самарской области материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

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

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

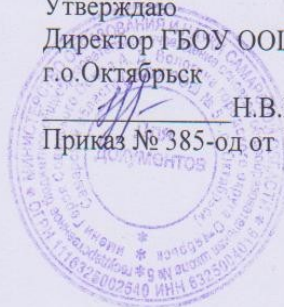
6.6. Порядок выплаты материальной помощи руководителю Учреждения определяется Руководителем Западного управления министерства образования и науки Самарской области.



Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
основная общеобразовательная школа № 5  
имени Героя Советского Союза А.Д. Вологина  
городского округа Октябрьск Самарской области

Согласовано  
Председатель профсоюзного  
комитета  
ГБОУ ООШ № 5 г.о.Октябрьск  
Вас О.А.Васильева  
12.12.2022 г.

Утверждаю  
Директор ГБОУ ООШ № 5  
г.о.Октябрьск  
Н.В.Кирюхина  
Приказ № 385-од от 12.12.2022 г.



## Положение о порядке обеспечения работников спецодеждой

г.о.Октябрьск

## 1. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с приказом №290 н от 01.06.2009г. "Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты"( в ред. приказа Минздрасоцразвития РФ от 27.01.2010 №28н, приказа Минтруда РФ от 20.02.2014 №103н, от 12.01.2015 №2н), Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от15.05.2013

№26 утв. СанПиН 2.4.1.3049-13 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций" ( далее- СанПиН 2.4.ё.3049-13) Постановлением Минтруда РФ от 29.12. 97г. №68 (с изменениями). В соответствии со ст. 221 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с нормами, утвержденными в порядке, определенном Правительством Российской Федерации.

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

### Нормы выдачи средств индивидуальной защиты сотрудников ГБОУ ООШ № 5 г.о.Октябрьск и СП «Детский сад № 6» ГБОУ ООШ № 5 г.о. Октябрьск

	Должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплексы)
1	2	3	4
1.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1 шт.
2.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 106
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
3.	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 шт. 4 пары

4.	Кладовщик	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p style="text-align: center;"><u>или</u></p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p> <p>12 пар</p>
5.	Кухонный рабочий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p style="text-align: center;"><u>или</u></p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p> <p>2 шт. до износа</p> <p>12 пар</p>
6.	Машинист по стирке спец.одежды	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p style="text-align: center;"><u>или</u></p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Косынка хлопчатобумажная</p>	<p>1 шт.</p> <p style="text-align: right;">107</p> <p>1 комплект</p> <p>Дежурный</p> <p>6 пар</p> <p>1 шт.</p>

7.	Повар	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Колпак хлопчатобумажный</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт. до износа</p> <p>1 шт.</p>
8.	Помощник воспитателя	<p>Халат хлопчатобумажный</p> <p>Косынка хлопчатобумажная для раздачи пищи</p> <p>Перчатки резиновые</p> <p>Халат хлопчатобумажный темных тонов для уборки санузла</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>12 пар</p> <p>1 шт.</p>
9.	Рабочий по комплексном у обслуживани ю здания	<p>Халат хлопчатобумажный</p> <p>Рукавицы комбинированные</p> <p>Сапоги резиновые</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>до износа</p>
10.	Старшая медицинская сестра	<p>Халат хлопчатобумажный белый</p> <p>Шапочка хлопчатобумажная</p> <p>Перчатки резиновые</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>2 пары <sup>108</sup></p>
11.	Уборщик служебных помещений	<p>Халат хлопчатобумажный</p> <p>Перчатки резиновые</p>	<p>1 шт.</p> <p>12 пар</p>
12	Учитель химии	<p>Халат хлопчатобумажный</p> <p>Фартук прорезиненный с нагрудником</p> <p>Перчатки резиновые</p>	<p>1 шт. (на 1,5 года)</p> <p>1 шт.</p> <p>3 пары</p>
13	Библиотекарь	<p>Халат хлопчатобумажный</p>	<p>1 шт.</p>

Приложение № 5 к Коллективному договору

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профсоюзного  
Комитета ГБОУ ООШ № 5

*ВАС*  
Васильева О.А.

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Директор ГБОУ ООШ № 5

*Кириухина Н.В.*  
Кириухина Н.В.

«12» декабря 2022 г.

«12» декабря 2022 г.

**Соглашение по охране труда**

Администрация и комитет профкома ГБОУ ООШ № 5 г.о.Октябрьск заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2023 года руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоймость работ, рублей	Срок выполнения	Ответственные лица
<b>I. Организационные мероприятия</b>					
1	2	3	4	5	6
2	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов	1	2000,00	в течение года	директор ГБОУ
3	Обучение работников безопасным методам и приёмам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	11	-	в течение года	директор ГБОУ ООШ № 5 г.о. Октябрьск
4	Организация и оборудование уголков по охране труда	-	-	в течение года	Председатель профкома
5	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда	-	-	в течение года	директор ГБОУ ООШ № 5
6	Обеспечение бланковой документации по охране труда	-	-	в течение года	директор ГБОУ ООШ № 5
<b>II. Технические мероприятия</b>					
1	Контроль за проведением испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности	-	-	август	директор ГБОУ ООШ № 5 г.о. Октябрьск
2	Приведение уровня естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с	-	-	в течение года	директор ГБОУ ООШ № 5 г.о. Октябрьск

действующими нормами						
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия						
1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).	17	-	январь-декабрь	директор ГБОУ ООШ № 5 г.о. Октябрьск	
2	Оснащение кабинетов аптечками для оказания первой помощи	6	1500,00	в течение года	директор ГБОУ ООШ № 5	
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты						
1	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнениями, специальной одеждой	4	3000,00	в течение года	директор ГБОУ ООШ № 5 г.о. Октябрьск	
2	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	2	5000,00	в течение года	директор ГБОУ ООШ № 5	
V. Мероприятия направленные на улучшение условий труда						
1	Заправка огнетушителей	8	6000,00	в течение года	директор ГБОУ ООШ № 5	
2	Замена стульев для учителей	5	5000,00	в течение года	директор ГБОУ ООШ № 5	
VI. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта						
1	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий	-	-	в течение года	учитель физической культуры	

## СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и профсоюзный комитет СП «Детский сад № 6» ГБОУ ООШ № 5 г.о. Октябрьска заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2020 г. руководство СП «Детский сад № 6» ГБОУ ООШ № 5 г.о. Октябрьска обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ, тыс. рублей	Срок выполнения	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6
<b>I. Организационные мероприятия</b>					
1	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов	1	2000,00	в течение года	директор ГБОУ
2	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	31	-	в течение года	заведующий СП
3	Организация и оборудование уголков по охране труда	-	-	в течение года	заведующий СП
4	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда	-	-	в течение года	заведующий СП
5	Разработка программ и инструктажей по охране труда	-	-	в течение года	заведующий СП
6	Обеспечение бланковой документации по охране труда	-	-	в течение года	заведующий СП
<b>II. Технические мероприятия</b>					
1	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности	-	-	август	заведующий хозяйством
2	Приведение уровня естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами	-	-	в течение года	заведующий хозяйством
<b>III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>					
1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	31	-	январь-декабрь	заведующий СП

2	Оснащение помещений (кабинетов, групповых комнат, музыкального зала и др. аптечками для оказания первой помощи)	11	3000,00	в течение года	заведующий хозяйством
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты					
1	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнениями, специальной одеждой	24	10000,00	в течение года	заведующий хозяйством
2	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	10	20000,00	в течение года	заведующий хозяйством
3	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики)	2	2000,00	в течение года	заведующий хозяйством
V. Мероприятия направленные на улучшение условий труда					
1	Приобретение электрического утюга	1	-	в течение года	заведующий хозяйством
2	Приобретение водонагревателя	2	-	в течение года	заведующий хозяйством
VI. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта					
1	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий	-	-	в течение года	инструктор по физической культуре



Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
основная общеобразовательная школа № 5  
имени Героя Советского Союза А.Д. Вологина  
городского округа Октябрьск Самарской области

Согласовано  
Председатель профсоюзного  
комитета  
ГБОУ ООШ № 5 г.о.Октябрьск  
*Вас* О.А.Васильева  
12.12.2022 г.

Утверждаю  
Директор ГБОУ ООШ № 5  
г.о.Октябрьск  
Н.В.Кирюхина  
Приказ № 385-од от 12.12.2022 г.



Положение  
о порядке индексации заработной платы  
в ГБОУ ООШ № 5 г.о.Октябрьск

г.о.Октябрьск

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке индексации заработной платы (далее - Положение) в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении

основной общеобразовательной школе № 5 имени Героя Советского Союза А.Д. Вологина городского округа Октябрьск Самарской области (далее - Учреждение) разработано в соответствии со ст. 134 ТК РФ, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

1.4. Причинами индексации являются:

1.4.1. Изменение установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

1.4.2. Изменения установленного законодательством величины прожиточного минимума на душу населения для трудоспособного населения по субъекту РФ, в котором находится Учреждение.

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

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

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

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

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

1.8. Индексации подлежит оклад работника.

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

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

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

1.9. Задержка индексации приравнивается к задержке заработной платы.

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

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

## 2. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ИНДЕКСАЦИИ

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

представляют работодателю обоснованные предложения с расчетом величины индексации.

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

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

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

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

### **3. ПРОЧИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

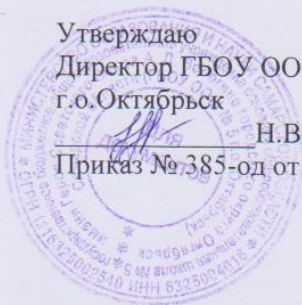
3.1. Лица, участвующие в реализации настоящего Положения, несут персональную ответственность за его невыполнение или нарушение.

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

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
основная общеобразовательная школа № 5  
имени Героя Советского Союза А.Д. Вологина  
городского округа Октябрьск Самарской области

Согласовано  
С Управляющим советом  
Учреждения  
Протокол № 2 от 12.12.2022 г.

Утверждаю  
Директор ГБОУ ООШ № 5  
г.о.Октябрьск  
Н.В.Кирюхина  
Приказ № 385-од от 12.12.2022 г.



Положение  
об установлении доплат и надбавок  
из специальной части  
фонда оплаты труда

г.о.Октябрьск

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении доплат и надбавок из специальной части фонда оплаты труда работникам ГБОУ ООШ № 5 г.о. Октябрьск (далее- Учреждение) разработано в соответствии со статьями 135,144 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ « Об образовании в РФ» , уставом Учреждения, Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Постановлением правительства Самарской области от 01.06.2006 г. №83 « О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями, внесёнными Постановлением Правительства от17.02.2007. №14), Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №28-од «Об утверждении примерных перечней критериев , позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений , созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» . приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №29- од « Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 25-од « Об утверждении видов , порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителю государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, Законом Самарской области « Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», распоряжением правительства муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» приказом министерства образование и Самарской области от 15.04. 2008г. №91-р « О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 24.12. 2007г. №268 « О проведении в 2008 году эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений» , постановлением Правительства Самарской области № 353 от10.09.2008 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных

дошкольных образовательных учреждениях», приказом министерства образования и науки Самарской области №8—од от 22.01.2009г. «Об утверждении примерных перечней и критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431 « Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений , созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02. 2009г. №31- од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», постановлением правительства Самарской области от 31.12.2015 N 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 06.03.2019 N 121 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области"», постановлением Правительства Самарской области от 16.04.2019г. № 237 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области"

1.2 Настоящее Положение определяет цель: усиление материальной заинтересованности работников ГБОУ ООШ № 5 посредством:

- доплат и надбавок компенсационного характера, предусмотренных трудовым законодательством, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;
- доплаты до МРОТ
- доплаты педагогическим работникам за работу с родителями;
- проверки тетрадей и письменных работ;
- заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.);
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения;
- другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения;
- организация и проведение внеклассной работы по предмету, кружковой работы не более 2500 рублей;
- выплат, определяемых повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении следующих предметов: информатика и ИКТ, английский язык, технология (устанавливается коэффициент 1, если класс не делится на группы и коэффициент 2, если класс делится на группы);
- выплат определяемых повышающими коэффициентами, учитывающими квалифи-

кационную категорию работников (высшая квалификационная категория устанавливается коэффициент 1,2; первая квалификационная категория – 1,1;

- доплат за ученую степень, отраслевые награды и достижения в сфере образования (коэффициент 1,2 – за ученую степень доктора наук;

коэффициент 1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижение в сфере образования

– устанавливается по одному основанию по выбору работника).

**2. Доплаты и надбавки компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством РФ, перечнем работ с неблагоприятными условиями труда**

Критерии	Период, на который может быть установлена доплата	Размер доплаты	Наименование должности
- за работу в ночное время не ниже 35% от тарифной ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00 );	ежемесячно	35%	Сторож
- за уборку общественных туалетов;	на месяц, ежемесячно	10%	Уборщик служебных помещений
- за работу у горячей плиты, электрожарочных шкафов и другого кухонного оборудования	на месяц, ежемесячно	10%	Повар
- за работу с дезинфицирующими растворами; - за уборку общественных туалетов	на месяц, ежемесячно	10%	Помощник воспитателя Кухонный работник

- за работу по стирке белья с использованием моющих и дезинфицирующих средств	на месяц, ежемесячно	10%	Машинист по стирке и ремонту одежды
- за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии, нарушения физического развития разной степени	на месяц, ежемесячно	20%	Учитель- логопед, воспитатели компенсирующей группы, педагог-психолог
-за поднятие тяжестей	на месяц, ежемесячно	5%	воспитатели и помощники воспитателя ясельных групп

### 3. Проверка тетрадей и письменных работ

Критерии	Период, на который могут быть установлены доплаты и надбавки	Сумма	Кому выплачивается	Критерий
По русскому языку, математике(алгебре),геометрии, физике, английскому языку, биологии, истории и обществознанию, Географии, ИГЗ	четверть или по приказу руководителя на определенный срок	От 100 до 3000 руб.	Учителя русского языка и литературы, математики, алгебры,геометрии, физики, английского языка, биологии, истории и обществознания, географии, ИГЗ	Систематическая проверка тетрадей обучающихся в соответствии с положением о едином орфографическом режиме
Начальные классы	четверть или по приказу руководителя на определенный срок	От 100 до 3000 руб.	Учителя начальных классов	Систематическая проверка тетрадей обучающихся в соответствии с положением о едином орфографическом режиме



**4. Доплаты и надбавки за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников**

Критерии	Период, на который может быть установлена доплата	Размер доплаты	Наименование должности
Руководство ШМО, организация методической работы	ежемесячно или по приказу руководителя на определенный срок	От 200руб. до 2000 руб.	Руководители ШМО, педагогические работники
Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	ежемесячно или по приказу руководителя на определенный срок	От 200 руб. до 3000 руб.	Педагогические работники
Заведование учебными кабинетами и мастерскими	ежемесячно или по приказу руководителя на определенный срок	От 200 руб. до 1000 руб.	Педагогические работники
Работа с родителями	ежемесячно или по приказу руководителя на определенный срок	От 100 руб. до 1000 руб.	Педагогические работники
Использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения	ежемесячно или по приказу руководителя на определенный срок	От 100 руб. до 1000 руб.	Педагогические работники
Организация внеурочной деятельности, профильного обучения	ежемесячно или по приказу руководителя на определенный срок	От 100 руб. до 1000 руб.	Педагогические работники
Ведение делопроизводства, документации по воинскому учету и бронированию	ежемесячно или по приказу руководителя на определенный срок	От 300 руб. до 1000 руб.	Педагогические, прочие работники

**5. Порядок и установление доплат**

5.1 Распределение доплат и надбавок, выплачиваемых из специальной части фонда оплаты труда работников ГБОУ ООШ № 5 г.о. Октябрьск, осуществляется на основании приказа директора учреждения. Размер выплат зависит от размера специальной части фонда оплаты труда.

5.2 Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, находящихся в отпуске, листке нетрудоспособности и других причин - выплата надбавок и доплат производится за фактически отработанное время.

5.3. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодатель-

ством РФ, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваются работодателем за счет организации- 3 дня.

5.4. Выплаты могут устанавливаться в процентном отношении или фиксированном размере.

5.5. При изменении в течение периода, на который устанавливается выплаты, размера специальной части фонда оплаты труда, производится корректировка выплат в соответствии с новым размером фонда оплаты труда.

5.6. В течение учебного года директор имеет право снять выплату или изменить ее размер в случае:

- невыполнения соответствующей деятельности;
- выполнение соответствующей деятельности на низком уровне;
- изменения деятельности учреждения;

#### **6. Заключительные положения**

6.1. Положение об установлении доплат и надбавок из специальной части фонда оплаты труда работникам ГБОУ ООШ № 5 г.о. Октябрьск действует с момента утверждения директором учреждения с учетом мнения представительного органа работников школы, Управляющего совета учреждения.


6.2. Изменения и дополнения настоящего Положения принимаются с учетом мнения представительного органа работников школы, Управляющего совета учреждения.

6.3. Содержание данного Положения доводится до сведения работников учреждения при приеме на работу или после внесения изменений под роспись.

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива  
Протокол № 4 от 12.12.2022 г.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
основная общеобразовательная школа № 5  
имени Героя Советского Союза А.Д. Вологина  
городского округа Октябрьск Самарской области

Принято  
на общем собрании  
трудоого коллектива Учреждения  
Протокол № 4 от 12.12.2022 г.

Утверждаю  
Директор ГБОУ ООШ № 5  
г.о.Октябрьск  
  
Н.В.Кирюхина  
Приказ от 12.12.2022 г. № 385-од

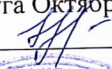



Перечень профессий, к которым применяется суммированный учет рабочего времени:

№	Наименование должности	Норма времени
1	Сторож	Количество часов за год
2	Воспитатель	Количество часов за неделю
3	Воспитатель, работающий с детьми с ОВЗ	Количество часов за неделю
4	Музыкальный руководитель	Количество часов за неделю
5	Инструктор по физической культуре	Количество часов за неделю
6	педагог дополнительного образования	Количество часов за неделю
7	учитель-логопед	Количество часов за неделю
8	Педагог-психолог	Количество часов за неделю

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива  
Протокол № 4 от 12.12.2022 г.

В данном документе подшито, пронумеровано и скреплено печатью  
122 (сто двадцать два) лист а

Директор государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения основной общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского  
Союза А.Д. Вологина городского округа Октябрьск Самарской области  
«12» декабря 2022 г.  Н.В. Кирюхина

Председатель профсоюзной организации  
«12» декабря 2022 г.  О.А. Васильева

