

«СОГЛАСОВАНО»

председатель первичной профсоюзной  
организации ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани

Вр Т. А. Виноградова  
14.07.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБОУ СОШ № 5  
г. Сызрани  
М.А. Сорокина  
14.07.2025 г.



председатель профсоюзной  
организации СП «Детский сад № 1»  
первичной профсоюзной организации  
ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани

Кабин И.В. Кабина  
14.07.2025 г.

председатель профсоюзной  
организации СП «Детский сад № 29»  
первичной профсоюзной организации  
ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани

Няненко М.А. Няненко  
14.07.2025 г.

**Коллективный договор**  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского  
Союза В.Ф. Кравченко городского округа Сызрань Самарской  
области  
на 2025-2028 годы

Принят:  
общим собранием работников  
ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани  
от 14.07.2025  
протокол № 4

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Присвоен регистрационный номер <u>04062025</u>
от « <u>28</u> » <u>07</u> 20 <u>25</u> г.
<u>Михайлов</u> (должность, Ф.И.О.)

Михайлов

## СОДЕРЖАНИЕ

I. Общие положения	стр. 4-6
II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	стр. 6-9
III. Рабочее время и время отдыха	стр. 9-18
IV. Оплата и нормирование труда	стр. 18-21
V. Социальные гарантии и льготы	стр. 21-23
VI. Охрана труда и здоровья	стр. 24-29
VII. Гарантии профсоюзной деятельности	стр. 29-33
VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	стр.33- 34
IX. Контроль за выполнением коллективного договора	
Ответственность сторон коллективного договора	стр. 34
Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка	стр. 35-55
Приложение № 2. Положение о нормах обеспечения работников ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	стр.56-84
Приложение № 3. Положение об оплате труда работников ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани	стр. 85-166
Приложение № 4. Положение о наставничестве в ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани	стр. 167-171
Приложение № 5. Положение о дополнительных отпусках работникам ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани	стр. 172-175
Приложение № 6.	

Положение о порядке и условиях  
предоставления педагогическим работникам  
ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани длительного отпуска  
сроком до 1 года

стр. 176-181

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани.

1.2. 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»; Закон субъекта РФ о социальном партнерстве; Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования Российской Федерации; Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. 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 – директора ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани М. А. Сорокиной;
- работники образовательной организации в лице представителей:
- председателя первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани Т. А.Виноградовой;
- председателя первичной профсоюзной организации СП «Детский сад № 1» ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани И. В. Кабиной;
- председателя первичной профсоюзной организации СП «Детский сад № 29» ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани М. А. Няненконой.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани 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 ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани 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 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 ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

- Правила внутреннего трудового распорядка (приложение №1 к настоящему коллективному договору);

- Положение о нормах обеспечения работников ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (приложение № 2 к настоящему коллективному договору);

- Положение об оплате труда работников ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани (приложение № 3 к настоящему коллективному договору);

- Положение о наставничестве (приложение № 4 к настоящему коллективному договору);

- Положение о дополнительных отпусках (приложение № 5 к настоящему коллективному договору);

- Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани длительного отпуска сроком до 1 года (приложение № 6 к настоящему коллективному договору).

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать 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. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступит инициатором заключения нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год автоматически, но не более трех лет.

1.17. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, могут уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией учреждения (ст.30, 31 ТК РФ).

## **II. 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. Заключать 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 договора.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани, правилами внутреннего трудового распорядка, 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 нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором. В трудовом договоре оговаривать 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. Заключать 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.

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

2.2.7. 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 20% от общего числа работников в течение 30 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 и (или) ведомственными 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. 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.

2.2.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается

- с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ);

- в период временной нетрудоспособности работника и в период пребывания в отпуске.

2.2.11. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон возможно в случае:

- призыва работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации или направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- при наступлении чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

2.2.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается в случае невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. 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 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.3.2. 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.

2.3.3. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах: 100 рублей – по Самарской области; 150 рублей – за пределы Самарской области; 300 рублей – при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

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

2.3.5. 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.

2.3.6. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3.7. 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).

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1 Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом: учебного расписания, годового календарного учебного графика, графика сменности, утвержденного работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией; с учетом условий трудового договора, должностных инструкций работников и обязанностей, возлагаемых на них Уставом образовательного учреждения.

3.2. Режим работы директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений учреждения определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций, продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю. Для иных работников ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани (кроме педагогических) устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для инвалидов I и II группы не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

3.3. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом. Выполнение педагогической работы учителями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки (далее - нормируемая часть педагогической работы). Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамическую паузу" (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом: - самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями

федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся<sup>8</sup>; - в порядке, устанавливаемом приказом руководителя или другими локальными актами - ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме, организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся; выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний; выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности. - трудовым договором определяется (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты).

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается

-педагогам-психологам;

-советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Для работников СП «Детский сад» ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для методистов, воспитателей общеразвивающих групп педагогов-психологов, педагогов дополнительного образования - 36 часов в неделю;

- для воспитателей, осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья - 25 часов в неделю;

- для учителей-логопедов, учителей- дефектологов - 20 часов в неделю;

- для музыкальных руководителей - 24 часа в неделю;

- для инструктора по физической культуре - 30 часов в неделю;

- для медицинского персонала - 39 часов в неделю.

3.4. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. (Конкретный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается в Положении о дополнительных

оплачиваемых отпусках работников учреждения). (ПРИЛОЖЕНИЕ №5).

3.5. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1.ТК РФ). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

3.6. Неполное рабочее время - неполная рабочая неделя или неполный рабочий день - устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях: - по просьбе беременной женщины; - одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет; - ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; - лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

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

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

3.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или, по желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ). Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества учреждения; выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар, наводнение и т.д.). Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника производится в случае необходимости выполнения заранее непредвидимых работ, от срочного выполнения которых

зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений. Во всех других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзного органа.

3.10. Работодатель может привлечь работников учреждения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ).

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Данное право предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.11. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной

программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

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

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

3.14. Административным и педагогическим работникам ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани 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. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий 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 шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом 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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.16. Работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями

труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с приложением № 5 настоящего коллективного договора. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

3.20. 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.

3.21. 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).

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

3.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учётом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации не

позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124,125 ТК РФ. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.24. Работодатель обязуется:

3.24.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам: - занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ; - с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ; - в других случаях в соответствии со ст.116 ТК РФ (ПРИЛОЖЕНИЕ №5). Продолжительность и порядок предоставления дополнительных отпусков определяется в соответствии с Положением о дополнительных оплачиваемых отпусках образовательного учреждения (ПРИЛОЖЕНИЕ №5).

3.24.2. Работникам учреждения на основании письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – до 14 календарных дней в году;
- в случае рождения ребенка (членам семьи) – до 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей) – до 5 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в связи с поступлением ребенка в 1 класс – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном



содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

-родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- тяжелого заболевания близкого родственника - до 30 календарных дней.

3.25. Выходными днями являются суббота и воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

3.26. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность для отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками), в том числе, в течение перерыва между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не более 2 часов и не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.27. Дежурство педагогических работников по образовательному учреждению начинается за 20 минут до начала занятий и продолжается 20 минут после их окончания. При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем,

3.29.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок следующего образца:

<b>Долг на конец месяца:</b>					
<b>Дополнительная информация</b>					
Стандартные налоговые вычеты					

с указанием:

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

Форма расчетного листка утверждается директором ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани 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.

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

4.4. 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.

4.5. 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 период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. 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.

4.7. 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 ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности): (методист – старший воспитатель ).

Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, должна учитываться независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.8. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 1000 руб.

4.9. 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 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.

4.10. До 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.

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани.

4.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.13. Педагогическим работникам ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани выплачивается ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам школы производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.14. Педагогическим работникам ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани в возрасте не старше 35 лет, принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности, являющееся основным местом их работы, в течение года после окончания ими образовательной организации высшего или среднего профессионального образования, производится ежемесячная денежная выплата.

4.15. Педагогическим работникам структурных подразделений ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани производятся ежемесячные выплаты в размере 7500 (семи тысяч пятьсот) рублей на ставку заработной платы.

4.16. Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение.

4.17. Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогам-психологам в размере 5000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Работодатель обязуется:

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

5.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию

в размере 5000 руб. за счет средств работодателя.

5.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение 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.

5.5. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания ежемесячно за фактически отработанное время.

5.6. В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, учитывать установленную аттестационной комиссией квалификационную категорию в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из частной организации, осуществляющей педагогическую деятельность, на работу в государственные образовательные организации;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

5.7. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ:

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

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

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

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

- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ); - предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);

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

5.7.2. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки для демобилизованных работников по месту работы:

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

- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;

- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);

для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;

- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время;

- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан .

## **VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани. Ответственность за состояние условий и охраны труда в учреждении берет на себя работодатель.

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

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

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

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

6.3.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.3.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

6.3.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

6.3.5. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

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

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

6.3.9. Оснащение средствами коллективной защиты;



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

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

6.3.12. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

6.3.13. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств (внебюджетных средств) обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

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

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

рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

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

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

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

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

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

6.3.21. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.3.22. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о

предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

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

6.3.24. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

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

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

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

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

6.3.29. Работодатель обязан соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны; разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности; проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности; содержать в

исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению; оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров; предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях учреждения необходимые силы и средства.

#### 6.4. Профсоюзный комитет:

6.4.1. При расследовании несчастных случаев на производстве представляет интересы пострадавших работников;

6.4.2. Готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

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

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

6.4.5. Организует избрание и работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

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

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

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда;

6.5.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

6.5.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

6.5.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

6.5.6. Незамедлительно ставить в известность ответственных лиц, либо руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

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

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

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

6.6. Стороны договорились:

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

6.6.2. Обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство услуг, работ (ст.225 ТК РФ). Указанные средства расходуются, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, исключительно на оздоровление работников и улучшение условий их труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, предусмотренных в соглашении по охране труда (Приложение № \_\_ к коллективному договору).

## **VII. 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 профсоюзной организации, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять 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 из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и её 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 профсоюзной организации, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюзной организации в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюзной организации, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных 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;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы (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 профсоюзной организации 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 директором ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани 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);
- 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);
- 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 в ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, 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 расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

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

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. 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 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной 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. 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).

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

- 8.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 8.4. 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;
- 8.5. Осуществлять контроль за охраной труда в ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани;
- 8.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и в суде;
- 8.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- 8.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- 8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов;
- 8.10. Информировать членов профсоюзной организации о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов;
- 8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюзной организации и других работников ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани;
- 8.12. Участвовать в работе комиссий по оздоровлению работников учреждения и обеспечению их детей новогодними подарками;
- 8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани;
- 8.14. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других;
- 8.15. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

## **IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

- 9.1. Стороны договорились:
- 9.1.1. Ежегодно отчитываться на общем собрании работников о выполнении коллективного договора;
- 9.1.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани;
- 9.1.3. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

«СОГЛАСОВАНО»

председатель первичной профсоюзной  
организации ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани

Вр Т. А. Виноградова

14.07.2025 г.

Директор ГБОУ СОШ №5

Сорокина М.А. Сорокина

14.07.2025 г.



председатель профсоюзной  
организации СП «Детский сад № 1»  
первичной профсоюзной организации  
ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани

Кабин И.В. Кабина

14.07.2025 г.

председатель профсоюзной  
организации СП «Детский сад № 29»  
первичной профсоюзной организации  
ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани

Няненко М.А. Няненко

14.07.2025 г.

## Правила внутреннего трудового распорядка

(Приложение № 1 к коллективному договору государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5  
имени Героя Советского Союза В.Ф. Кравченко городского округа Сызрань  
Самарской области на 2025 -2028 годы)

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются локальным нормативным актом образовательной организации.
- 1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ ( в ред. Федерального закона от 27.11.2017 № 359-ФЗ), Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами и уставом образовательной организации. Правила регулируют порядок приема и увольнения работников ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани.
- 1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.
- 1.4. Правила утверждены директором ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 1.5. Правила размещаются в ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани на видном месте.
- 1.6. При приеме на работу администрация ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани обязана ознакомить работника с Правилами под роспись.
- 1.7. Правила являются приложением №1 к коллективному договору .

## **2. ПОРЯДОК ПРИЁМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА**

- 2.1. Приём на работу:
  - 2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани;
  - 2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон: работнику и работодателю (ст.67 ТК РФ);
  - 2.1.3. При приёме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьёй 59 Трудового кодекса РФ;
  - 2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет работодателю следующие документы:
    - а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
    - б) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ);
    - в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
    - г) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
    - д) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
    - е) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного

преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере внутренних дел;

ж) медицинское заключение о состоянии здоровья (личную медицинскую книжку) (копия для совместителей);

з) свидетельство о присвоении идентификационного номера налогоплательщика (ИНН);

и) справку о психиатрическом освидетельствовании (работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. (ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

2.1.6. При приёме на работу (до подписания трудового договора) директор ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани знакомит работника со следующими документами:

- уставом ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани;

- коллективным договором;

- настоящими Правилами;

- приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности,

- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.7. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ). Срок испытания не может превышать 3-х месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, начальника финансово-экономического отдела, бухгалтеров – 6 месяцев (ст. 70 ТК РФ). В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ). В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным

программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

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 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке (ст. 71 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия (ст. 71 ТК РФ).

Если срок испытания истёк, а работник продолжает работу, то он считается, выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях (ст. 71 ТК РФ).

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

2.1.8. На каждого работника ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани в соответствии с его письменным заявлением о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации или о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации ведется трудовая книжка и (или) формируются сведения о трудовой деятельности. В случае, если работник не подал работодателю ни одного из указанных заявлений, работодатель продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации. Трудовые книжки работников хранятся в Учреждении.

Работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, администрация ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрань выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Формирование сведений о трудовой деятельности ведется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

За работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение администрацией ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани трудовой книжки в

соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации, это право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям.

Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения администрацией ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации, имеет право в последующем подать администрации ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани письменное заявление о предоставлении ему сведений о трудовой деятельности в электронной форме.

Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в электронной форме в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются (Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде").

Сведения о трудовой деятельности администрация ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани предоставляет в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда 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. (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить её владельца под роспись в личной карточке формы Т-2.

2.1.10. На каждого работника ведётся личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани.

2.1.11. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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

2.1.13. Лицо, лишённое решением суда права работать в образовательной организации в течение определённого срока, не может быть принято на работу в ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани в течение этого срока.

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

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

2.1.16. По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме (ст.64 ТК РФ).

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

2.1.18. Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение условий договора, а равно его перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с работодателем допускается только с письменного согласия работника (ст. 721 ТК РФ).

2.1.19. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом (ст. 74 ТК РФ).

2.1.20. Работодатель имеет право отстранить от работы (не допускать к работе) работника (ст. 76 ТК РФ):

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучения на проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения и недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата



работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

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

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

2.1.23. При расторжении трудового договора директор ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани издаёт приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с ТК РФ.

2.1.24. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ и со ссылкой на соответствующую статью, пункт ТК РФ.

2.1.25. Днём увольнения работника является последний день работы. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчёт.

В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника, либо его отказа от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

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

### **3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ**

3.1. Непосредственное управление ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани осуществляет директор.

3.2. Директор ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

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

3.2.2. Применять к работникам меры дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, увольнение);

3.2.3. Осуществлять поощрение и премирование работников;

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

3.2.5. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани и других работников, соблюдения настоящих Правил;

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

3.3. Работодатель обязан:

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

3.4. Администрация ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани осуществляет внутренний контроль за деятельностью педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего, персонала.

3.5. ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани, как юридическое лицо, несет ответственность перед работниками:

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

#### **4. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ**

4.1. Работник имеет право на:

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

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани в формах, предусмотренных законодательством и уставом ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по другим основаниям, предусмотренным настоящим коллективным договором, его положениями.

4.2. Педагогические работники ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани, кроме перечисленных в п.4.1, прав, имеют право на:

- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, утвержденной ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников при исполнении профессиональных обязанностей;
- сокращенную продолжительность рабочего времени;
- удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;
- получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления.

4.3. Работник обязан:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать устав образовательной организации и настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности

труда;

- бережно относиться к имуществу ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани и других работников;
- незамедлительно сообщать директору ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани о возникновении ситуации, представляющих угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани;
- поддерживать дисциплину в ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани на основе уважения человеческого достоинства обучающихся, воспитанников без применения методов физического и психического насилия;
- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические профилактические медицинские осмотры;
- педагогическим работникам качественно и в срок выполнять задания и поручения работодателя, работать над повышением своего профессионального уровня;
- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;
- быть внимательными и вежливыми с детьми и родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся (воспитанников), членами коллектива;
- создавать безопасные условия обучения, воспитания обучающихся (воспитанников), присмотра и ухода за обучающимися (воспитанниками), их содержание в соответствии с установленными нормами, обеспечивающими жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников), работников ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани;
- соблюдать права и свободы обучающихся (воспитанников), родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся (воспитанников), работников ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани;
- незамедлительно информировать (в течение получаса с момента происшествия) директора или лицо, его замещающего о чрезвычайных происшествиях с обучающимися (воспитанниками) ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани произошедших, в том числе, во время пребывания в ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани.

4.4. Работникам ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани в период организации образовательного процесса запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (образовательной деятельности) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (образовательной деятельности) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся, воспитанников с уроков (занятий);
- курить в помещении и на территории ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани;
- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;

- отвлекать работников ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани;

- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

4.5. Работник несет материальную ответственность за причиненный ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани прямой действительный ущерб.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в учреждении, если ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества (ст.238 ТК РФ).

4.5.1. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка (ст.241 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных пунктом 4.5.2. настоящих Правил;

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

- когда в соответствии с законодательством на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

- умышленного причинения ущерба;

- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

- причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;

- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.6. Работники образовательной организации привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктом 6.4. настоящих Правил.

## **5. РЕЖИМ РАБОТЫ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. В ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани устанавливается пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Уроки (занятия) в ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани проводятся в первую смену (или в две смены).

5.2. Продолжительность рабочей недели административного, учебно-

вспомогательного и обслуживающего персонала - 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя - 36 часов.

Для педагогических работников структурных подразделений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – от 20 до 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ) в зависимости от занимаемой должности, медицинским работникам - 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ), для инвалидов I и II группы не более 35 часов в неделю.

В зависимости от должности и специальности конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки:

- для методистов, воспитателей групп общеразвивающей направленности, педагогу- психологу, старшему воспитателю, педагогу дополнительного образования средняя нагрузка - 36 часов в неделю;
- для воспитателей групп компенсирующей направленности для детей с ОВЗ - 25 часов в неделю;
- музыкальному руководителю - 24 часа в неделю;
- инструктору по физической культуре - 30 часов в неделю;
- учителю-логопеду, учителю- дефектологу - 20 часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для воспитателей, сторожей определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани по согласованию с выборным профсоюзным органом. График сменности составляется для воспитателей на 1 месяц, для вахтеров и сторожей на год. Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.4. Для работников ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день:

- руководитель структурного подразделения;
- заместитель директора по учебно - воспитательной работе;
- методист;
- начальник финансово-экономического отдела;
- бухгалтер;
- контрактный управляющий;
- заведующий хозяйством;
- специалист по кадрам;
- секретарь.

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

5.5. Рабочее время педагогических работников включает в себя преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, настоящими Правилами и уставом ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани.

5.6. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани 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 ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани 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 педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.7. В случае производственной необходимости администрация ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани 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, непосредственно образовательной деятельности, определяется расписанием уроков, непосредственно образовательной деятельности. Расписание уроков, непосредственно образовательной деятельности составляется и утверждается директором ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических

норм и максимальной экономии времени педагога.

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

5.11. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседание Педагогического совета;
- общее собрание работников(в случаях предусмотренных законодательством);
- заседание методического объединения;
- родительские собрания и собрания коллектива учащихся;
- дежурство педагогов на внеурочных мероприятиях.

Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей работников, определенных должностной инструкцией и/или эффективным контрактом, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется следующим образом:

- самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;
- выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности.

5.12. Директор ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани привлекает педагогических работников к дежурству по учреждению. График дежурств составляется на учебный год, утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом и размещается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала уроков обучающихся данной смены и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

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

Педагогические работники в период, не совпадающих с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) для работы в лагерях с дневным пребыванием детей с сохранением заработной платы, предусмотренной при



тарификации.

С их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

В случае привлечения педагогических работников, с их согласия, к работе в лагере с дневным пребыванием детей в период, не совпадающий с отпуском, сверх указанного времени, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.

График работы в каникулы утверждается приказом директора ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани.

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

5.15. Учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу образовательной организации предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам школы предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Руководителю структурного подразделения, методисту, старшему воспитателю предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Педагогическим работникам структурных подразделений предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Педагогическим работникам структурных подразделений (воспитателям, учителям-логопедам, музыкальным руководителям, инструктору по физической культуре), работающим в группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (группы комбинированной и компенсирующей направленности) предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.16. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда.

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

- медицинскому персоналу – 14 календарных дней (в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными

условиями труда, работа которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 16.06.1988 г. № 370/П-6).

- поварам, шеф-поварам - 6 дней (Письмо Минтруда России от 12.08.2003г. №863-7 «О порядке применения «Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которой даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день»»).

- машинисту по стирке и ремонту спецодежды - 6 дней (Письмо Минтруда России от 12.08.2003г. №863-7 «О порядке применения «Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которой даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день»») (постановление Госкомтруда СССР и Секретариата СССР от 25.10.74г. №298 /П – 22);

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

5.18. Администрация образовательной организации 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.

Учет рабочего времени сторожей и вахтеров в соответствии со ст.104 ТК РФ ведется суммировано. Учетный период – 1 год.

Переработки в пределах заранее установленного периода признаются сверхурочными работами. Суммированный учет рабочего времени ведется в графике сменности, утвержденном руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Продолжительность рабочего времени регулируется:

а) у педагогического состава – учебной и воспитательной нагрузкой в соответствии с тарификацией педагога и учебным расписанием;

б) у других работников в соответствии со следующим графиком:

должность	начало рабочего дня	перерыв отдыха и питания	окончание рабочего дня
директор	с 8.00	с 13.00 до 14.00	до 17.00
заместитель директора по УВР	с 8.00	с 12.00 до 13.00	до 17.00
Заведующий хозяйством	с 8.00	с 12.00 до 13.00	до 17.00
Начальник финансово- экономического отдела	с 8.00	с 12.00 до 13.00	до 17.00
Советник директора по	с 8.00	с 13.00 до 13.30	до 15.40

воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями			
библиотекарь	с 8.00	с 13.00 до 13.30	до 16.30
дворник	с 7.00	с 12.00 до 13.00	до 16.00
рабочий по комплексному обслуживанию здания	с 8.00	с 13.00 до 13.30	до 16.30
уборщик служебных помещений	с 8.00	с 12.00 до 13.00	до 17.00
секретарь	с 8.00	с 13.00 до 14.00	до 17.00
педагог-психолог	в соответствии с графиком при 36 часовой рабочей неделе		
контрактный управляющий	с 8.00	с 12.00 до 13.00	до 17.00
бухгалтер	с 8.00	с 12.00 до 13.00	до 17.00
специалист по охране труда	с 8.00	с 13.00 до 14.00	до 17.00
инспектор по кадрам	с 8.00	с 13.00 до 14.00	до 17.00
калькулятор	с 8.00	с 13.00 до 14.00	до 17.00
Руководитель структурного подразделения СП «Детский сад № 1»	с 9.00	с 13.00 до 14.00	до 18.00
Руководитель структурного подразделения СП «Детский сад № 29»	с 8.00	с 13.00 до 14.00	до 17.00
старший воспитатель	с 8.00	с 13.00 до 13.48	до 16.00
старшая медсестра	с 7.00	с 12.00 до 13.12	до 16.00
заведующий хозяйством	с 8.00	с 12.00 до 13.00	до 17.00
делопроизводитель	с 8.00	с 13.00 до 14.00	до 17.00
машинист по стирке и ремонту спецодежды	с 8.00	с 12.00 до 13.00	до 17.00
помощник воспитателя СП «Детский сад № 1»	с 8.00	с 13.00 до 14.00	до 17.00
помощник воспитателя СП «Детский сад № 29»	с 8.00	с 13.30 до 14.30	до 17.00
кастелянша	с 8.00	с 12.00 до 13.00	до 17.00
кладовщик	с 8.00	с 12.00 до 13.00	до 17.00
грузчик	с 8.00	с 12.00 до 13.00	до 17.00
шеф-повар СП «Детский сад № 1»	с 8.00	Установить обеденный перерыв	до 16.00
повар	с 6.00 (1 см.)		до 14.00

	с 9.00 (2 см.)	невозможно по условиям производства (работы)	до 17.00
кухонный рабочий СП «Детский сад № 1»	с 6.00 (1 см.) с 8.00 (2 см.)	С 10.00 до 11.00 с 12.00 до 13.00	до 15.00 до 17.00
кухонный рабочий СП «Детский сад № 29»	с 8.00	с 12.00 до 13.00	до 17.00
Воспитатели	с 7.00	Установить обеденный перерыв невозможно по условиям производства (работы)	до 19.00

### **Урочное время.**

Педагогические работники должны быть на рабочем месте не позднее, чем за 20 минут до начала рабочей смены, урока или индивидуального занятия.

Учитель обязан начинать урок сразу после звонка. Не допускается опоздание на урок, задержка урока, отвлечение от уроков, беседы с родителями обучающихся и т.д. Во время урока учитель не имеет права удалять обучающихся с урока, покидать класс во время уроков без уважительных причин.

Во время уроков категорически запрещается нахождение в классах посторонних людей без разрешения администрации (родители учеников, посторонние люди).

Ответственность за составление учебного расписания несет заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

Расписание занятий составляется в строгом соответствии с тарификацией и подлежит уточнению на 1 сентября и 1 января текущего учебного года. Дальнейшие изменения в расписании занятий идут с разрешения заместителя директора.

### **Образовательная деятельность.**

Педагогические работники обязаны предоставить работодателю рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), внеурочных занятий для утверждения. Не допускается проведение образовательной деятельности по неутвержденным рабочим программам.

Тематическое планирование является неотъемлемой частью рабочей программы.

Учителя обязаны вести электронный классный журнал и дневник в автоматизированной системе управления региональной системой образования (АСУ РСО).

Работодатель в случае посещения учебных занятий предупреждает учителя (воспитателя и других педагогических работников) не менее чем за 15 минут

до начала урока (занятия). Педагоги не имеют права мешать работодателю осуществлять свои контрольные функции и не давать согласия на посещение уроков (занятий). Не допускается посещение уроков (занятий) учителя (воспитателя и других педагогических работников) двумя администраторами в течение одного рабочего дня и без четко обозначенной цели посещения. Учитель (воспитатель и другие педагогические работники) обязаны присутствовать на анализе посещенного урока (занятия).

Заведующие кабинетами и учителя, работающие в кабинетах, воспитатели и другие педагогические работники несут ответственность за сохранность мебели, оборудования, приборов, наглядного материала, за санитарное состояние классных комнат (групп, кабинетов), закрепленных за ними.

Педагоги обеспечивают охрану жизни и здоровья обучающихся (воспитанников) во время образовательного процесса. О возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью детей, сохранности имущества, следует немедленно сообщать ответственным лицам, либо директору ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани.

Все педагогические работники несут персональную ответственность за:

- сохранность личных данных, необходимых для входа в систему АСУ РСО;
- передачу ключей от кабинетов (групп) по окончании рабочего дня ответственным лицам с обязательной отметкой в соответствующем Журнале.

#### **Классное руководство.**

Классный руководитель работает с классом по плану воспитательной работы, который является обязательным документом и может быть затребован работодателем.

Классный руководитель несет ответственность за учебно-воспитательную работу в классе.

Классный руководитель имеет право по согласованию с учителем-предметником присутствовать на уроках для изучения учебно-воспитательной ситуации в классе коллектива.

Классный руководитель составляет характеристику на обучающегося ( по запросу).

## **6. МЕРЫ ПОощРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ**

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

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

6.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда.

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

6.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или

ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательной организации норм профессионального поведения и (или) устава ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (воспитанников).

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

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

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

6.9. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ директора ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись 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 государственной инспекции 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, Управляющего совета ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани или Общего собрания работников Учреждения.

## **7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ**

Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации и иными локальными нормативными актами.





## **ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ**

1. Настоящий Порядок обеспечения средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами работников (далее – Порядок) определяет правила обеспечения работников СИЗ в ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани (далее – Учреждение).

Настоящий Порядок распространяется на работников Учреждения.

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

3. Учреждение обеспечивает бесплатную выдачу СИЗ, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке, работникам для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях. Обеспечение СИЗ и смывающими средствами осуществляется в соответствии с данным Порядком, на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств (далее – Единые типовые нормы), с учетом результатов специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), результатов оценки профессиональных рисков (далее – ОНР), мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников.

4. Приобретение и эксплуатация (в том числе по договору аренды или аутсорсинга) СИЗ, не имеющих документа о подтверждении соответствия, а также имеющих документы о подтверждении соответствия, срок действия которых истек, не допускается, за исключением производимых серийно СИЗ, выпущенных в обращение в период действия документа о подтверждении соответствия (сертификата или декларации) до истечения срока годности или нормативного срока эксплуатации СИЗ.

5. Приобретение и эксплуатация дерматологических СИЗ от воздействия биологических факторов (микроорганизмов, насекомых, паукообразных) допускается только в случае наличия подтверждения соответствия требованиям технического регламента и документам национальной системы стандартизации (при наличии), а также прошедших процедуру государственной регистрации.

6. Ответственность за определение потребности, выбор, своевременную и в полном объеме выдачу работникам СИЗ, за организацию контроля за правильностью их эксплуатации работниками, а также за хранение, уход и вывод из эксплуатации СИЗ возлагается на работодателя.

## **ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В СИЗ**

7. Потребность в СИЗ устанавливается работодателем в зависимости от профессий (должностей) работников организации с учетом перечня и уровня воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных

факторов и опасностей, установленных на рабочих местах по результатам СОУТ и ОНР, количества работников на этих рабочих местах, с учетом организации мероприятий по уходу и иных факторов, определяемых работодателем, влияющих на уровень потребности в СИЗ.

8. Нормы разрабатываются работодателем на основе Единых типовых норм, с учетом результатов СОУТ и ОНР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, требований правил по охране труда, паспортов безопасности при работе с конкретными химическими веществами и иных документов, содержащих информацию о необходимости применения СИЗ. Образец норм выдачи СИЗ предусмотрен приложением № 1 к Порядку.

9. Нормы должны обеспечивать равноценную (в том числе в случае замены СИЗ) или превосходящую (за счет расширения номенклатуры или увеличения количества выдаваемых СИЗ, либо за счет выдачи СИЗ, обеспечивающих более широкий спектр защитных свойств) по сравнению с Едиными типовыми нормами, защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, выявленных при проведении СОУТ и ОНР.

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

11. Нормы должны содержать информацию о СИЗ, необходимых работникам для осуществления трудовой деятельности, включая деятельность при совмещении профессий или выполнении совмещаемых работ, в том числе в составе комплексных бригад. Объем выдачи СИЗ, выдаваемых работникам в зависимости от профессии (должности), определен в Единых типовых нормах выдачи СИЗ работникам по профессиям (должностям). При определении работодателем объема выдачи СИЗ, выдаваемых работникам на основании проведенных СОУТ и ОНР, работодатель использует Единые типовые нормы выдачи СИЗ в зависимости от идентифицированных опасностей, Единые типовые нормы выдачи дерматологических СИЗ и смывающих средств.

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

В случае если наименование профессии (должности) отсутствует в положениях Единых типовых норм выдачи СИЗ в соответствии с профессией (должностью) работника либо если уровень защиты, обеспечиваемый предлагаемым данными положениями набором СИЗ, не соответствует имеющимся на рабочих местах вредным и (или) опасным производственным факторам и опасностям, выявленным при проведении СОУТ и ОНР,

работодатель при разработке норм должен руководствоваться всеми положениями Единых типовых норм, результатами СОУТ и ОНР, правилами по охране труда, паспортами безопасности при работе с конкретными химическими веществами и иными документами, содержащими информацию о необходимости применения СИЗ.

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

Руководителям, специалистам, инженерно-техническим работникам, выдаются СИЗ с теми же защитными свойствами, как и предусмотренные для работников, работу которых они контролируют или участвуют в ее выполнении.

Нормативный срок эксплуатации СИЗ, выдаваемых инженерно-техническим работникам, устанавливается работодателем, но не более срока годности СИЗ, установленного изготовителем.

Руководителям, специалистам, инженерно-техническим работникам, которые в соответствии с должностными обязанностями периодически посещают производственные помещения (площадки), должны выдаваться соответствующие СИЗ в качестве дежурных (на время посещения данных объектов).

Руководителям, специалистам, инженерно-техническим работникам, которые контролируют или участвуют в технологическом процессе, срок выдачи СИЗ устанавливается работодателем, но не более нормативного срока эксплуатации или срока годности СИЗ, установленного изготовителем.

## **ИНФОРМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ПО ВОПРОСАМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИЗДЕЛИЯМИ**

Обеспечить информирование работников о полагающихся им СИЗ и смывающих средствах согласно нормам и способам выдачи, условиях хранения, а также об ответственности за целостность и комплектность СИЗ в случае хранения СИЗ у работников в нерабочее время.

Формами (способами) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, с использованием визуальной/печатной информации являются:

а) ознакомление работника при приеме на работу с условиями трудового договора, заключаемого с работодателем, в котором указываются трудовые права работника и информация об условиях труда;

б) ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах;

в) ознакомление с информацией о существующих профессиональных

рисках и их уровнях;

г) ознакомление работника с требованиями должностной инструкции, инструкций по охране труда (с визуализацией (при необходимости) опасных зон (участков) оборудования), перечнем выдаваемых на рабочем месте средств индивидуальной защиты, требованиями правил (стандартов) по охране труда и других локальных нормативных актов работодателя. Указанное ознакомление осуществляется под подпись работника, в том числе с выдачей на руки указанных нормативных актов работнику для изучения при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте. При наличии у работодателя электронного документооборота ознакомление работников можно осуществлять в электронной форме с учетом установленных для электронного документооборота законодательных требований (в частности подтверждения факта ознакомления с документами электронной цифровой подписью).

Работодатель может в зависимости от своих финансовых возможностей в дополнение к предусмотренным в пункте 3.1 формам (способам) применять следующие формы (способы) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, с использованием визуальной/печатной информации:

а) размещение плакатов и листовок, содержащих информацию о трудовых правах работников, на рабочих местах в структурных подразделениях работодателя, кабинетах охраны труда, уголках охраны труда, а также в общедоступных местах на территории работодателя;

б) ознакомление работников с положениями коллективного договора и (или) отраслевого соглашения, распространяемых на работодателей и работников, в том числе при участии первичной профсоюзной организации (при наличии);

в) посещение рабочих мест (рабочих зон) с визуализацией (при необходимости) опасных зон (участков) оборудования, в том числе посредством обозначения знаками безопасности, сигнальными цветами, сигнальной разметкой зон, участков, элементов оборудования, машин, механизмов, агрегатов с высоким риском получения работником травмы, а также обозначения соответствующими знаками безопасности зон, участков, оборудования, где обязательно применение средств индивидуальной защиты;

г) распространение периодических корпоративных изданий (журналов, информационных бюллетеней, информационных листов и иных аналогичных материалов), плакатов, содержащих информацию о трудовых правах работников, среди работников и иных заинтересованных лиц, в том числе по электронной почте;

д) распространение печатных информационных материалов (журналов, листовок, газет и иных аналогичных материалов), содержащих информацию о трудовых правах работников, на профильных тематических выставках, конференциях, круглых столах и семинарах;

е) рассылка по электронной почте или почтовой связью печатных информационных материалов (журналов, листовок, газет и иных

аналогичных материалов) и листовок, содержащих информацию о трудовых правах работников, заинтересованным лицам.

Обеспечить проведение обучения, инструктажа или иного способа информирования работников о правилах эксплуатации СИЗ, использование которых требует от них практических навыков, знаний о простейших способах проверки их работоспособности и исправности.

Обучению по использованию (применению) средств индивидуальной защиты подлежат работники, применяющие средства индивидуальной защиты, применение которых требует практических навыков. Работодатель утверждает перечень средств индивидуальной защиты, применение которых требует от работников практических навыков в зависимости от степени риска причинения вреда работнику. При выдаче средств индивидуальной защиты, применение которых не требует от работников практических навыков, работодатель обеспечивает ознакомление со способами проверки их работоспособности и исправности в рамках проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте.

Программа обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты для работников, использующих специальную одежду и специальную обувь, включает обучение методам ее ношения, а для работников, использующих остальные виды средств индивидуальной защиты, – обучение методам их применения.

Организовать учет и контроль за выдачей работникам СИЗ и смывающих средств, а также за своевременным возвратом СИЗ по истечении нормативного срока эксплуатации или срока годности СИЗ либо в случае досрочного выхода СИЗ из строя.

Не допускать работников к выполнению работ без обеспечения СИЗ, а также в неисправных СИЗ или в СИЗ с загрязнениями, способными снизить заявленный изготовителем уровень защитных свойств.

12. Работодатель в рамках проведения ОПР организует мониторинг и актуализацию норм, в том числе на основании заявления работника, его руководителя или представителя выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии), наличия и (или) возможного появления вредных и (или) опасных производственных факторов на каждом рабочем месте, а также опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников. В случае выявления не зафиксированных ранее опасностей, требующих применения СИЗ для защиты работника, работодатель обязан актуализировать нормы и обеспечить выдачу вновь включенных СИЗ.

13. Все СИЗ, включенные в нормы, являются обязательными к выдаче работникам за счет средств работодателя.

#### **ПРЕДУПРЕДИТЕЛЬНО-ПЛАНОВЫЙ ХАРАКТЕР ЗАКУПКИ (АРЕНДЫ, АУТСОРСИНГА) СИЗ**

14. Обеспечение работников Учреждения СИЗ производится на основе заявок, составление которых осуществляется с учетом фактической численности рабочих и служащих по профессиям и должностям,

предусмотренным нормами.

15. Заявки на поставку СИЗ составляются руководителями подразделений по нормам с указанием роста, размера и срока получения работником СИЗ и предоставляются в службу закупок.

16. Приобретение СИЗ производится строго в соответствии с нормами, на основании сводной заявки.

17. Сводная заявка составляется с указанием наименования СИЗ, кодов сетевого классификатора материально-технических ресурсов (СКМТР), нормативно-технической документации (ГОСТов, ТУ, ТО), моделей, типов, марки видов, размеров, ростов (отдельно для мужчин и женщин).

Сводная заявка направляется в службу закупок до 15 декабря.

Служба закупок должна обеспечить поставку СИЗ в подразделение за 1 месяц до предполагаемой даты выдачи СИЗ работникам.

18. Сводная заявка на поставку СИЗ может корректироваться на основании предоставляемых заявок руководителей подразделений, составленных с учетом вновь принятых или уволенных работников.

## **ВЫБОР СИЗ**

19. Выбор СИЗ осуществляется работодателем посредством сопоставления информации, представленной в нормах, с данными о защитных свойствах и эксплуатационных характеристиках конкретных СИЗ, в соответствии с действующими документами о подтверждении соответствия, размещенными в федеральной государственной информационной системе Федеральной службы по аккредитации, и (или) иными документам, действующим для данного вида продукции.

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

21. Область применения, класс защиты и (или) эксплуатационные уровни СИЗ (если это предусмотрено для данного типа СИЗ), указанные в эксплуатационной документации изготовителя, должны по уровню защиты соответствовать уровням воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, установленных по результатам СОУТ, характеру воздействия опасностей, выявленных по результатам ОНР, а также характеру выполняемой работы, продолжительности работы, индивидуальным особенностям пользователя, совместимости конкретного вида СИЗ с другими используемыми СИЗ.

Порядок входного контроля

22. Для проверки соответствия требованиям Учреждения поступающих в Учреждение средств индивидуальной защиты создается комиссия. Состав комиссии определяется ежегодно приказом директора.

23. Приемка и проверка качества СИЗ, поставляемых в Учреждение, осуществляются на складе комиссией. В состав комиссии включаются руководители и (или) специалисты служб (отделов), специалисты ответственные за приобретение СИЗ.

24. При поступлении на склад должна проверяться каждая партия СИЗ. Поступившие в Учреждение средства индивидуальной защиты должны подвергаться выборочному, но не менее 10% от поступившей партии контролю на соответствие основных характеристик изделий показателям, установленным для них стандартами, техническими условиями и другой нормативно-технической документацией. На каждую поступившую партию СИЗ должен быть сертификат соответствия.

25. Для проверки качества СИЗ на складе должно быть выделено рабочее место, которое должно быть оборудовано и укомплектовано нормативно-технической документацией согласно Перечню документов в области стандартизации, содержащих правила и методы исследований (испытаний) и измерений, в том числе правила отбора образцов.

26. Поставленные СИЗ проверяются на соответствие номенклатуре, указанной в договоре поставки (заявке на поставку), по количеству, типу, размерам и принадлежности к мужской и женской. Все принятые СИЗ должны иметь сертификат соответствия и (или) декларацию о соответствии, правильно оформленный товарный ярлык и их качество должно отвечать требованиям ГОСТа, ТУ.

27. Проверка СИЗ должна проводиться в зависимости от его вида.

При приемке специальной одежды проверяется:

- внешний вид;
- комплектность;
- правильность маркировки;
- соответствие применяемых тканей, материалов и фурнитуры;
- соответствие линейных размеров изделия, симметричности форм;
- расположение парных деталей;
- качество строчек и швов;
- количество слоев утеплителя в пакете;
- наличие эмблемы.

При приемке специальной обуви проверяется:

- внешний вид;
- правильность маркировки;
- соответствие применяемых материалов и фурнитуры;
- соответствие линейных размеров;
- парность обуви по размерам, форме, цвету;
- качество крепления деталей обуви, качество внутренних деталей (задников, подносков);

- наличие и качество крепления подкладки (наличие не разглаженных складок внутри обуви).

При приемке рукавиц и перчаток проверяется:

- внешний вид;
- правильность маркировки;
- соответствие применяемых материалов;
- соответствие размеров изделия;
- качество строчек, швов, полимерных покрытий.

При приемке СИЗ проверяется:

- комплектность поставки (наличие паспорта, инструкции по эксплуатации), правильность упаковки, ростовочный ассортимент лицевых частей СИЗОД;

- наличие деформаций и механических повреждений лицевых частей, соединительных трубок, фильтрующих и других элементов, целостность клапанов входа и выхода;

- соответствие маркировки фильтрующих элементов СИЗ, указанным в заявке и срокам гарантированного хранения.

При приемке средств защиты глаз и лица проверяется:

- комплектность поставки СИЗ (наличие паспорта и инструкции по эксплуатации);

- наличие маркировки (условного обозначения) на очках, пипках и светофильтрах и соответствие ее нормативно-технической документации;

- внешнее состояние СИЗ, очковых и смотровых стекол (отсутствие острых кромок, раковин, трещин, наплывов, сколов и других дефектов);

- прочность закрепления очковых и смотровых стекол;

- сроки гарантийного хранения.

По приемке средств защиты головы (каска) проверяется:

- комплекс носки, поставки изделия (наличие подшлемника, пелерины, паспорта и инструкции по эксплуатации);

- наличие правильности маркировки (товарный знак завода-изготовителя, номер нормативно-технической документации, даты изготовления, размер каски);

- внешний вид корпуса и внутренней оснастки (отсутствие трещин, изгиба и острых кромок);

- надежность и прочность фиксаций несущей ленты и подбородочного ремня по размерам.

При приемке страховочных систем проверяется:

- наличие маркировки, паспорта и инструкции по эксплуатации (маркировка должна включать: товарный знак завода-изготовителя, номер пояса, клеймо ОТК и дату изготовления);

- внешнее состояние элементов предохранительного пояса или страховочной системы (отсутствие на тканевых деталях: надрывов, нарушений целостности швов, прорывов тканей в местах установки



заклепок; на металлических деталях: трещин, раковин, заусенцев и нарушений антикоррозийного покрытия);

- надежность работы пряжки и карабина (пояс должен расстегиваться и застегиваться без затруднений, раскрытие карабина должно происходить усилием одной руки только после нажатия предохранительного устройства).

При приемке средств защиты органа слуха (наушники) проверяется:

- комплектность поставки, наличие паспорта, инструкции по эксплуатации, правильность упаковки, маркировки изделия;
- наличие деформаций и механических повреждений частей наушников, отсутствие колющих и острых углов, возможность регулирования, гибкость оголовья.

Заверенные поставщиком копии сертификатов соответствия и (или) декларации о соответствии на СИЗ должны храниться на складе.

Товарный ярлык СИЗ должен быть выполнен в твердом исполнении. На товарном ярлыке печатным шрифтом указывается перечисленная ниже информация, которая должна быть заверена печатью отделом технического контроля производителя:

- для специальной одежды – наименование изделия, его защитные свойства, размер, дата выпуска, наименование технической документации, по которой оно было изготовлено, артикул ткани верха, состав ткани верха, название предприятия-изготовителя и его адрес, название поставщика и его адрес;

- для специальной обуви – наименование обуви, ее защитные свойства, артикул, размер, полнота, дата выпуска, наименование технической документации, по которой она была изготовлена, название предприятия и код изготовителя и его адрес, название поставщика и его адрес.

При выявлении несоответствия СИЗ по количеству, качеству, комплектности, номенклатуре и маркировке составляется акт о неудовлетворительном качестве спецодежды, спецобуви и других СИЗ, поступивших на склад, в адрес поставщика направляется письмо с указанием претензий, выявленных в ходе приемке СИЗ.

Претензионная работа проводится в соответствии с положением о порядке ведения претензионной и исковой работы.

Контроль за эффективной организацией работ по обеспечению работников СИЗ осуществляется комиссией не реже одного раза в квартал.

В состав комиссии должны входить работник службы охраны труда, работник службы закупок и руководители подразделений, для которых закупается спецодежда.

Комиссия по контролю за эффективной организацией работ по обеспечению работников СИЗ должна проверять:

- наличие на складе необходимой нормативной документации и справочной литературы;
- наличие на складе заверенных копий сертификатов соответствия;

- порядок ведения личных карточек учета выдачи СИЗ и соблюдение периодичности выдачи СИЗ;
- условия хранения СИЗ на складах и в санитарно-бытовых помещениях;
- организацию ухода за СИЗ (химчистка, стирка, ремонт);
- фактическое обеспечение работников СИЗ на рабочих местах в соответствии с условиями труда и сезонностью;
- порядок составления заявок на приобретение СИЗ, соответствие их нормам выдачи и фактическим условиям труда;
- исполнение заявок на приобретение СИЗ, в том числе соблюдение сроков поставки, соответствие заявленной номенклатуре, маркам, типам, моделям, ростам и размерам для мужчин и женщин;
- ведение систематического анализа поступления некачественных СИЗ и принимаемые меры для устранения подобных случаев.

## **ВЫДАЧА СИЗ ИНДИВИДУАЛЬНОГО УЧЕТА**

28. СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, антропометрическим параметрам, а также нормам.

29. Выдача работникам и возврат ими СИЗ, выдача дерматологических СИЗ, смывающих средств фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ (в электронном или бумажном виде), образец которой предусмотрен приложением № 2 к Порядку.

30. В электронной карточке учета выдачи СИЗ вместо личной подписи работника указываются номер и дата документа бухгалтерского учета о получении СИЗ, на котором имеется личная подпись работника или данные с электронных считывающих устройств, фиксирующих биометрические данные работника или его электронную подпись, либо иные сведения, позволяющие идентифицировать личность работника.

31. В случае обеспечения учета выдачи СИЗ в электронном виде ведение личных карточек на бумажном носителе не требуется.

32. В случае если работодатель организовал выдачу СИЗ и их сменных элементов, применение которых не требует проведения дополнительного инструктажа, посредством автоматизированных систем выдачи (вендингового оборудования), необходимо обеспечить идентификацию работника и автоматическое заполнение данных о выданных СИЗ в электронной карточке учета выдачи СИЗ. Идентификация может осуществляться с помощью персональных электронных носителей и других методов, установленных локальным нормативным актом работодателя.

33. При выдаче работнику СИЗ, полученных работодателем во временное пользование по договору аренды, за работником закрепляется индивидуальный комплект СИЗ с индивидуальной маркировкой, в которой указана идентифицирующая информация о работнике. Сведения о выдаче СИЗ, взятых в аренду, заносятся в личную карточку учета выдачи СИЗ работнику.

34. Работникам, временно переведенным на другую работу, работникам

и лицам, проходящим профессиональное обучение (переобучение) в соответствии с ученическим договором, учащимся и студентам образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), мастерам производственного обучения, а также другим лицам, участвующим в производственной деятельности организации либо осуществляющим в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации мероприятия по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, СИЗ выдаются в соответствии с нормами и правилами на время выполнения этой работы (прохождения профессионального обучения, переобучения, производственной практики, производственного обучения) или осуществления мероприятий по контролю (надзору). Для этих целей могут использоваться дежурные СИЗ общего пользования (далее – дежурные СИЗ).

35. Работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, помимо выдаваемых им СИЗ по основной профессии, дополнительно выдаются другие виды СИЗ в зависимости от выполняемых работ, предусмотренные нормами для совмещаемой профессии (совмещаемому виду работ), с внесением отметки о выданных СИЗ в личную карточку учета выдачи СИЗ.

### **ВЫДАЧА ДЕЖУРНЫХ СИЗ**

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

37. Такие виды СИЗ, как жилет сигнальный, СИЗ от падения с высоты, диэлектрические перчатки и галоши/боты, системы спасения и эвакуации, компоненты системы обеспечения безопасности работ на высоте с индикаторами срабатывания, защитные очки и щитки, фильтрующие СИЗ органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов, в том числе с принудительной подачей воздуха и самоспасатели с противоаэрозольными, противогазовыми и комбинированными фильтрами, изолирующие СИЗ органов дыхания, накомарник, защитная каска, наплечники, налокотники, одежда специальная (костюмы, куртки, плащи, тулупы), наушники, могут быть закреплены за рабочим местом для использования в качестве дежурных СИЗ.

38. Дежурные СИЗ с учетом требований к правилам личной гигиены работников и индивидуальных особенностей работников передаются от одной смены к другой под ответственность уполномоченных работодателем лиц. Выдача и сдача дежурных СИЗ по окончании нормативного срока эксплуатации фиксируется в карточке выдачи дежурных СИЗ (в электронном или бумажном виде). Образец карточки учета выдачи дежурных СИЗ предусмотрен приложением № 3 к Порядку.

## **ВЫДАЧА ДЕРМАТОЛОГИЧЕСКИХ СИЗ И СМЫВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

39. Для обеспечения защиты от загрязнений, воздействия агрессивных рабочих материалов, веществ и сред работникам выдаются в соответствии с нормами, разработанными на основании положений Единых типовых норм, регулирующих выдачу дерматологических СИЗ и смывающих средств, дерматологические СИЗ с подтвержденной эффективностью различных форм (кремы, эмульсии, гели, спреи) и видов действия. Использование дерматологических СИЗ для защиты от воздействия радиоактивных веществ и ионизирующих излучений не допускается.

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

41. На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства. В этом случае работодатель обеспечивает их постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях. Внесение отметки о выдаче на данных условиях указанных смывающих средств в личную карточку учета выдачи СИЗ не требуется.

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

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

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

45. Дерматологические СИЗ защитного типа: средства гидрофильного действия выдаются работникам при работе с водонерастворимыми рабочими материалами и веществами. Дерматологические СИЗ защитного типа: средства гидрофобного действия выдаются работникам при работе с агрессивными водорастворимыми рабочими материалами и веществами, а также при работах в перчатках из полимерных материалов. Дерматологические СИЗ защитного типа: средства комбинированного (универсального) действия выдаются работникам на работах при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ.

46. Дерматологические СИЗ защитного типа: средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды выдаются работникам, занятым на наружных, сварочных и других работах, связанных с воздействием

ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С, а также для защиты от пониженных температур с учетом сезонной специфики региона.

47. Дерматологические СИЗ защитного типа: средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей): репеллентные средства выдаются работникам при работе в районах, где сезонно наблюдается массовый лет кровососущих насекомых (комары, мошка, слепни, оводы), с учетом сезонной специфики региона. Дерматологические СИЗ защитного типа: средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей): инсектоакарицидные средства выдаются работникам при работе в районах, где наблюдается распространение и активность кровососущих паукообразных (иксодовые клещи и др.), с учетом сезонной специфики региона и актуальными рекомендациями федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере защиты прав потребителей.

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

49. При работах, требующих применения дерматологических СИЗ защитного и очищающего типа для очищения от устойчивых и (или) особо устойчивых загрязнений, работникам выдаются в комплексе с указанными средствами дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа.

50. Выдача работникам дерматологических СИЗ, расфасованных в упаковки емкостью 250 мл и более, осуществляется посредством применения дозирующих систем (дозаторов), которые размещаются в производственных или санитарно-бытовых помещениях. Пополнение или замена емкостей, содержащих дерматологические СИЗ, осуществляется по мере расходования указанных средств. Контроль за исправностью дозирующих систем (дозаторов), их ремонт и замена осуществляются работодателем.

51. Выдача работникам дерматологических СИЗ осуществляется ежемесячно, кроме времени отсутствия на рабочем месте по причине нахождения в отпуске. Дерматологические СИЗ, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении срока годности. Выдача дерматологических СИЗ фиксируется в личной карточке учета выдачи СИЗ работнику с указанием информации о способе выдачи данного вида СИЗ – лично (индивидуально) или с использованием дозирующих систем. Данная информация отражается в личной карточке учета выдачи СИЗ с соответствующей отметкой в графе «Лично/дозатор».

#### **ВЫДАЧА СИЗ С УЧЕТОМ**

#### **КЛИМАТИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ И СЕЗОННОСТИ**

52. Работникам для использования на открытом воздухе и в иных

условиях окружающей среды, вызывающих общее и (или) локальное переохлаждение, выдаются специальная одежда, специальная обувь, головные уборы, дерматологические СИЗ и СИЗ рук, иные СИЗ, необходимые для защиты от пониженных температур, с классом защиты (при наличии), соответствующим климатическому поясу либо превосходящим в соответствии со сроками нормативной эксплуатации.

53. Работодатель может дополнительно выдавать работникам специальную одежду для защиты от прохладной окружающей среды (окружающая среда, характеризующаяся сочетанием влажности и ветра при температуре воздуха выше минус 5 °С).

54. СИЗ, предназначенные для использования на открытом воздухе для защиты от пониженных или повышенных температур, обусловленных ежегодными сезонными изменениями температуры, выдаются работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием сдаются работодателю для хранения до следующего сезона. Расчет продолжительности нормативного срока эксплуатации исчисляется с момента выдачи специальной одежды работнику и может не включать время хранения специальной одежды, отпуска работника и период временной нетрудоспособности работника, но не должен превышать 2,5 года.

### **ВЫДАЧА СИЗ РАБОТНИКАМ СТОРОННИХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

55. Работники сторонних организаций, выполняющие работы по договору подряда в производственных цехах и участках принимающей стороны (заказчика), где имеются вредные и (или) опасные производственные факторы, а также при выполнении работ в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, должны быть обеспечены СИЗ за счет средств работодателя сторонней организации в соответствии с нормами работодателя сторонней организации. Выдаваемые СИЗ должны учитывать специфику производственной деятельности работодателя, на территории которого проводятся работы. Информацию для подбора СИЗ по запросу предоставляет работодатель, на территории которого проводятся работы.

56. Выдача, учет выданных СИЗ, а также мероприятия по уходу и ремонту осуществляются работодателем сторонней организации.

57. В отдельных случаях, когда выдача и возврат СИЗ невозможны в силу соблюдения требований законодательства Российской Федерации по обеспечению радиационной, биологической и химической безопасности, возможно обеспечение работников СИЗ сторонних организаций, выполняющих работы в производственных цехах и участках, работодателем, на территории которого проводятся работы, за счет средств работодателя сторонней организации.

**Замена СИЗ для улучшения защитных свойств**

58. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может осуществлять замену одного СИЗ, указанного в Единых типовых нормах, на другое, обеспечивающее

равноценную или превосходящую по своим свойствам защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных по результатам СОУТ и ОНР, с отражением результатов замены в нормах.

59. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации заменять несколько видов СИЗ на один, обеспечивающий совмещенную защиту, которая по своим свойствам равноценна или превосходит защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных по результатам СОУТ и ОНР, в случае, если это подтверждается эксплуатационной документацией изготовителя на соответствующие СИЗ с совмещенной защитой. Информация о замене СИЗ отражается в нормах.

### **ЭКСПЛУАТАЦИЯ СИЗ**

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

61. Нормативные сроки эксплуатации СИЗ не могут превышать сроков, указанных в нормах.

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

63. В случае установления в эксплуатационной или иной документации сроков испытания и (или) проверки исправности СИЗ работодатель в период эксплуатации (использования) СИЗ обеспечивает их проведение, а также своевременную замену частей СИЗ с понизившимися защитными свойствами. Перечень СИЗ, подлежащих испытаниям и (или) проверке, разрабатывается и утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при его наличии).

64. В процессе эксплуатации СИЗ работникам запрещается выносить СИЗ по окончании рабочего дня за пределы территории работодателя или территории выполнения работ.

65. В отдельных случаях, в соответствии с условиями работы СИЗ остаются в нерабочее время у работников. Перечень СИЗ, которые остаются у работников в нерабочее время, с указанием профессий (должностей) работников утверждается локальным нормативным актом работодателя. Ответственность за сохранность СИЗ несет работник, за которым закреплены данные СИЗ.

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

### **ХРАНЕНИЕ СИЗ**

67. Работодатель обязан обеспечить хранение СИЗ, включая дежурные

СИЗ, в соответствии с условиями хранения, установленными в эксплуатационной документации на СИЗ.

68. Для хранения выданных работникам СИЗ работодатель создает необходимые условия и (или) предоставляет специально оборудованные помещения.

69. Работы по хранению СИЗ могут выполняться исполнителем, привлекаемым работодателем по договорам.

70. В зависимости от условий эксплуатации СИЗ работодателем в гардеробных или иных специально оборудованных помещениях, используемых для хранения СИЗ, может устанавливаться оборудование для сушки, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания и обеспыливания СИЗ с целью обеспечения соответствующих условий хранения и возможности последующей эксплуатации СИЗ работниками.

### **УХОД ЗА СИЗ**

71. Работодатель обязан обеспечивать уход (обслуживание) за СИЗ, включая дежурные СИЗ, в том числе своевременную химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, дезинсекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ, утративших необходимые защитные свойства.

72. Для ухода за СИЗ работодатель должен создать условия в соответствии с эксплуатационной документацией изготовителя.

73. Работы по уходу за СИЗ (химчистке, стирке, ремонту, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживанию и обеспыливанию) могут выполняться исполнителем, привлекаемым работодателем по договору.

74. Для недопущения ситуации необеспечения работников СИЗ в период ухода за СИЗ, работодатель может выдавать работникам два и более комплекта СИЗ, указанных в нормах. В данном случае нормативный срок эксплуатации СИЗ суммируется, но не может превышать срока годности применяемых СИЗ.

### **ВЫВОД СИЗ ИЗ ЭКСПЛУАТАЦИИ, УТИЛИЗАЦИЯ И ИХ ЗАМЕНА**

75. По истечении нормативных сроков эксплуатации или сроков годности СИЗ работник обязан вернуть СИЗ работодателю, за исключением СИЗ однократного применения и дерматологических СИЗ.

76. Контроль за своевременной заменой СИЗ по истечении нормативных сроков эксплуатации и сроков годности СИЗ возлагается на работодателя.

77. Работодатель обеспечивает своевременную замену СИЗ, утративших целостность или защитные свойства, испорченных, утраченных или пропавших из установленных мест хранения до окончания нормативного срока эксплуатации.

78. Списание СИЗ, утративших целостность или защитные свойства, испорченных, утраченных или пропавших из установленных мест хранения до окончания нормативного срока эксплуатации, производится в порядке, установленном работодателем.



79. В случае увольнения работника, СИЗ, которые им эксплуатировались и были возвращены до истечения их нормативных сроков эксплуатации и сроков годности, прошедшие мероприятия по уходу, могут быть переведены в дежурные СИЗ при условии их целостности и сохранности защитных свойств, за исключением тех СИЗ, которые не могут эксплуатироваться другими работниками в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями (белье, обувь специальная, головные уборы, СИЗ рук).

80. В случае если СИЗ (каска, комплект СИЗ от термического воздействия электрической дуги, СИЗ от падения с высоты) подверглось воздействию вредного и (или) опасного производственного фактора или опасности, при этом предотвратив или снизив нанесение тяжелого вреда жизни или здоровью работника, такое СИЗ должно быть незамедлительно выведено из эксплуатации и заменено на новое за счет средств работодателя.

81. Бывшие в употреблении СИЗ передаются на утилизацию специализированной организации, имеющей соответствующую лицензию.

### **КОНТРОЛЬ ЗА ОБЕСПЕЧЕНИЕМ И ПРАВИЛЬНЫМ ПРИМЕНЕНИЕМ СПЕЦОДЕЖДЫ, СПЕЦОБУВИ, ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ И КОЛЛЕКТИВНОЙ ЗАЩИТЫ, СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

82. Руководитель структурного подразделения и руководители среднего звена (начальники участков, старшие мастера, мастера) обязаны:

- ознакомить всех работников структурного подразделения под подпись с требованиями настоящего Положения;
- проводить ежемесячно проверку обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты с учетом их защитных свойств, а также осуществлять контроль за правильным их применением работниками;
- организовать хранение, выдачу, стирку, химическую чистку и ремонт СИЗ;
- проводить ежемесячную проверку обеспечения работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами;
- хранить выдаваемые работникам смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с рекомендациями изготовителя;
- анализировать причины преждевременно вышедших из строя СИЗ.

83. Контроль обеспечения и использования спецодежды, спецобуви, смывающих и обезвреживающих средств и других средств индивидуальной защиты в структурных подразделениях, а также контроль за организацией хранения, выдачи, стирки, химической чистки и ремонта СИЗ осуществляется работниками службы охраны труда.

Распределение обязанностей и ответственности должностных лиц организации по обеспечению функционирования процесса обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами

84. Обязанности руководителя подразделения:

- формирует общую для подразделения заявку на приобретение СИЗ на следующий год, а также разовую заявку в случае принятия нового работника в подразделение, на основании норм выдачи СИЗ, утвержденных в Учреждении. Заявка на приобретение СИЗ согласовывается со службой охраны труда (специалистом по охране труда, ответственным по охране труда). Согласованная заявка передается в отдел закупок (специалисту по закупкам);

- участвует во входном контроле закупленных СИЗ;
- организует выдачу СИЗ работникам;
- контролирует выдачу необходимых СИЗ работникам в полном объеме и их правильное использование;
- проводит инструктаж о правильном применении СИЗ.

85. Обязанности заведующего складом (специалиста по административно-хозяйственной деятельности):

- проверяет наличие СИЗ на складе, при необходимости определяет недостающее количество;
- формирует и подает заявку (обобщенную заявку от подразделений) на приобретение СИЗ;
- контролирует передачу заявок на закупку СИЗ от подразделений в отдел закупок;
- на основании накладной выдает руководителям подразделений (работникам подразделений) закупленные СИЗ и спецодежду;
- принимает каждую партию СИЗ;
- участвует во входном контроле закупленных СИЗ;
- заполняет личные карточки выдачи СИЗ работников согласно должности и видам выполнения работ на рабочем месте, применяя нормы выдачи СИЗ, утвержденные в Учреждении.

86. Обязанности специалиста отдела закупок:

- оформляет заказ на поставку СИЗ, контролирует прохождение и оплату счетов;
- участвует во входном контроле закупленных СИЗ (при необходимости).

87. Специалист по охране труда (ответственный по охране труда):

- обеспечение и правильное применение СИЗ;
- организацию хранения, выдачи, стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания и ремонта;
- контролирует сроки использования СИЗ работниками;
- участвует во входном контроле закупленных СИЗ (при необходимости).

88. Бухгалтерия планирует объем закупок СИЗ на следующий финансовый год, ведет учет выданных СИЗ и проводит списание СИЗ.

## **НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ**

При разработке настоящего положения использованы следующие нормативные документы:

Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197–ФЗ;  
приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»;  
приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

**Нормы выдачи средств индивидуальной защиты (СИЗ)  
В ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование профессии (должности)</b>	<b>Тип СИЗ</b>	<b>Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и (или) эксплуатационных уровнях)</b>	<b>Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл)</b>	<b>Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)</b>
1	Заведующий хозяйством	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий и скольжения	1 пара на 1 год	п. 1.1.1
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	п. 1511
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
		Дерматологические СИЗ, защитные	Средства гидрофобного действия	100 мл. на месяц	Таблица № 2 приложения №3
		Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания, проколов, порезов)	1 шт. на 1 год	п. 4030 п. 1.14.1
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий и скольжения	1 пара на 1 год	п. 4030 п. 1.1.1 п. 1.14.1
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания и порезов)	12 пар на 1 год	п. 4030 п. 1.14.1
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	п. 4030
		Средства индивидуальной защиты глаз и лица от механических воздействий	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год	п. 1.24.1
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложения №3

		Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
4	Уборщик служебных помещений	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от скольжения	1 пара на 1 год	п. 1.1.1
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	п. 1511
		Средства защиты рук	Средства индивидуальной защиты рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на 1 год	п. 6.1.1 п. 6.8.1
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
		Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
		Дерматологические СИЗ, защитные	Средства гидрофобного действия	100 мл. на месяц	Таблица № 2 приложения №3
12	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на 1 год	п. 997 п. 1.1.1
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год	п. 997
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений и скольжения	1 пара на 1 год	п. 997
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на 1 год	п. 997
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год	п. 997
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	п. 997
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
		Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложения №3

**Нормы выдачи средств индивидуальной защиты (СИЗ)**  
**В СП «Детский сад № 1» ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани, СП «Детский сад № 29» ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование профессии (должности)</b>	<b>Тип СИЗ</b>	<b>Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и (или) эксплуатационных уровнях)</b>	<b>Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл)</b>	<b>Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)</b>
1	Заведующий хозяйством	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий и скольжения	1 пара на 1 год	п. 1.1.1
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
		Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
2	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	п. 1511
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий и скольжения	1 пара на 1 год	п. 1511 п. 1.1.1
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год	п. 1511
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	п. 1511
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
		Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
3	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания, проколов, порезов)	1 шт. на 1 год	п. 4030 п. 1.14.1
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	п. 4030

		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий и скольжения	1 пара на 1 год	п. 4030 п. 1.1.1 п. 1.14.1
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания и порезов)	12 пар на 1 год	п. 4030 п. 1.14.1
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	п. 4030
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	п. 4030 п. 1.14.1
		Средства индивидуальной защиты глаз и лица от механических воздействий	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год	п. 1.24.1
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
		Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
4	Уборщик служебных помещений	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от скольжения	1 пара на 1 год	п. 1.1.1
		Средства защиты рук	Средства индивидуальной защиты рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на 1 год	п. 6.1.1 п. 6.8.1
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
		Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
		Дерматологические СИЗ, защитные	Средства гидрофобного действия	100 мл. на месяц	Таблица № 2 приложения №3
5	Повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год	п. 3594
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от скольжения и механических воздействий (истирания)	1 пара на 1 год	п. 3594 п. 1.1.1
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	п. 3594
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 и 2 приложения №3
		Дерматологические СИЗ, регенерирующие	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 и 2 приложения №3

		(восстанавливающие)			
		Дерматологические СИЗ, защитные	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	100 мл. на месяц	Таблица № 2 приложения №3
6	Кухонный рабочий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год	п. 1776
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от скольжения и механических воздействий (истирания)	1 пара на 1 год	п. 1776 п. 1.1.1
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания), воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на 1 год	п. 1776 п. 6.8.1
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	п. 1776
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 и 2 приложения №3
		Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 и 2 приложения №3
		Дерматологические СИЗ, защитные	Средства гидрофобного действия	100 мл. на месяц	Таблица № 2 приложения №3
			Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	100 мл. на месяц	Таблица № 2 приложения №3
7	Старшая медицинская сестра	Одежда специальная защитная	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на 1 год	п. 1095
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара на 1 год	п. 1095
		Средства защиты органов дыхания	Индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	п. 1095
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
		Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
		Дерматологические СИЗ,	Средства для защиты от биологических факторов	100 мл. на месяц	Таблица № 1



		защитные	(микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)		приложения №3
			Каска защитная Электроизоляция 440 В или 1000 В	1 шт. на 2 год	п. 3.1.1
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год	п. 5254
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
		Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
8	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на 1 год	п. 997 п. 1.1.1
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год	п. 997
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	п. 997
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений и скольжения	1 пара на 1 год	п. 997
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на 1 год	п. 997
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год	п. 997
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	п. 997
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
		Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
9	Грузчик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год	п. 997
		Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на 1 год	п. 997 п. 1.1.1
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов, проколов)	1 пара на 1 год	п. 997

		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год	п. 997
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	п. 997
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
10	Сторож, вахтёр	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год	п. 997
		Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды	1 шт. на 1 год	п. 997
		Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на 1 год	п. 997 п. 1.1.1
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов, проколов)	1 пара на 1 год	п. 997
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год	п. 997
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	п. 997
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
11	Машинист по стирке и ремонту спец.одежды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год	п. 997
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов, проколов)	1 пара на 1 год	п. 997
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год	п. 997
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	п. 997
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложения №3

## ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА № \_\_\_\_\_ учета выдачи СИЗ

Фамилия _____	Пол _____
Имя _____ Отчество (при наличии) _____	Рост _____
Табельный номер _____	Размер: _____
Структурное подразделение _____	одежды _____
Профессия (должность) _____	обуви _____
Дата поступления на работу _____	головного убора _____
Дата изменения профессии (должности) или перевода в другое структурное подразделение _____	СИЗОД _____
	СИЗ рук _____

Наименование СИЗ	Пункт норм	Единица измерения, периодичность выдачи	Количество на период

Ответственное лицо за ведение карточек  
учета выдачи СИЗ

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Оборотная сторона личной карточки

Наименование СИЗ	Модель, марка, артикул, класс защиты СИЗ, дерматологических СИЗ	Выдано				Возвращено**			
		дата	количество	лично/дозатор*	подпись получившего СИЗ	дата	количество	подпись сдавшего СИЗ	акт списания (дата, номер)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

\* Информация указывается только для дерматологических СИЗ.

\*\* Информация указывается для всех СИЗ, кроме дерматологических СИЗ и СИЗ однократного применения.



«СОГЛАСОВАНО»

председатель первичной профсоюзной  
организации ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани  
Вр Т. А. Виноградова

14.07.2025 г.

Директор ГБОУ СОШ №5

Сорокина

УТВЕРЖДАЮ

г. Сызрани

М.А. Сорокина

14.07.2025 г.



председатель профсоюзной  
организации СП «Детский сад № 1»  
первичной профсоюзной организации  
ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани

Кабин

И.В. Кабина

14.07.2025 г.

председатель профсоюзной  
организации СП «Детский сад № 29»  
первичной профсоюзной организации  
ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани

Няненкова

М.А. Няненкова

14.07.2025 г.

### Положение об оплате труда работников ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани

(Приложение № 3 к коллективному договору государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной  
школы № 5 имени Героя Советского Союза В.Ф. Кравченко городского округа  
Сызрань Самарской области на 2025 -2028 годы)

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 имени Героя Советского Союза В. Ф. Кравченко городского округа Сызрань Самарской области (далее — ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани), реализующего общеобразовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования.

1.2. Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, постановлениями и иными нормативными правовыми актами Самарской области, приказами, распоряжениями органов исполнительной власти Самарской области, Уставом и Коллективным договором ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани.

1.3. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

- **заработная плата (оплата труда)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- **минимальный размер оплаты труда** - размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, устанавливаемый Федеральным законом;
- **должностной оклад (оклад)** — фиксированный размер оплаты труда за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- **выплаты компенсационного характера** — доплаты и надбавки работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;
- **выплаты стимулирующего характера** — доплаты и надбавки работникам, устанавливаемые в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества выполняемой работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей;
- **школа** — структурная единица ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани, реализующая основные общеобразовательные программы общего образования;
- **структурное подразделение (далее - СП)** — структурная единица ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани, реализующая основные общеобразовательные программы дошкольного образования.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот

период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работника ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на расчетный счет работника в банк не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, а именно:

- за первую половину месяца — 26 числа расчетного месяца;
- за вторую половину месяца — 11 числа месяца, следующего за расчетным.

1.8. При выплате заработной платы работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежная компенсация за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается приказом директора ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани с учетом мнения представительного органа работников.

1.9. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани, вступивших в трудовые отношения с учреждением. Действие настоящего Положения не распространяется на гражданско-правовые взаимоотношения между ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани и физическими лицами.

1.10. В связи с дифференцированным подходом нормативно-правовых актов Самарской области принципиально различаются системы оплаты труда работников школы и структурных подразделений.

1.11. Предельный уровень соотношения заработной платы директора ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани и средней заработной платы работников ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности не более 4.

## **2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ**

### **2.1. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ**

Формирование фонда оплаты труда работников Школы осуществляется на основе методики формирования фонда оплаты труда согласно

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

Формирование фонда оплаты труда работников Школы осуществляется на основании утвержденных в установленном порядке министерством образования Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования (далее - нормативные затраты) .

Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле

$$\text{ФОТ} = \left( \sum_{i=1}^k \left( \frac{\text{NRO}_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) + \text{ОЗ} \right) + T + Y,$$

где  $\text{NRO}_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника в части расходов на оплату труда работников;

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

$N_z$  - 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;

$T$  - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ);

$Y$  - объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных [Указом](#) Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

На фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательного



учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

## **2.2. СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ**

Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения включает в себя заработную плату — административно-управленческого персонала, педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала и состоит из:

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

оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;

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

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

выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

объем средств, направляемый на 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;

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

**Доплата за совмещение профессий (должностей)** устанавливается при наличии вакансий в Учреждении на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Доплата устанавливается в соответствующем дополнительном соглашении размере от должностного оклада вакантной должности за 1 штатную единицу.

**Доплата за расширение зоны обслуживания** устанавливается при наличии вакансий в Учреждении на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Доплата устанавливается в соответствующем дополнительном соглашении размере от должностного оклада вакантной должности за 1 штатную единицу.

**Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,** устанавливается за исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Доплата устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема выполняемой работы.

## **2.Специального фонда оплаты труда работников, который включает:**

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

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;

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

**Доплата за увеличение объема работы** производится на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

Доплаты за увеличение объема работ могут быть установлены на определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год) по соглашению сторон и оплачиваются за фактически отработанное время в размере **до 20000 руб.**

## **3.Стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения,**

который включает выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда. Данные выплаты производятся в соответствии с Положением о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования, утвержденным приказом министерства образования Самарской области от 31.10.2024 №734-од;

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются данным Положением.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

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

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда).

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

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

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

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

#### **4. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ, установленного федеральным законом.**

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется руководителем образовательного учреждения.

## 2.3. УСТАНОВЛЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Школы в пределах базового фонда оплаты труда работников Школы.

Оплата труда работников Школы производится на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

**Заработная плата директора Учреждения** устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Кзн + Ср,$$

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;

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, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору;

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

**Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс**

Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле

$$ЗП_{п} = БЧ_{п} + СП_{п} + СТ_{п},$$

где  $ЗП_{\text{п}}$  - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$БЧ_{\text{п}}$  - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$БЧ_{\text{п}} = C_{\text{пi}} \times K_{\text{пр}} \times H \times Y_{\text{п}} \times 4,2 \times K_{\text{гр}}$$

где  $C_{\text{пi}}$  - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по образовательной программе, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

$K_{\text{пр}}$  - коэффициент, повышающий 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 для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения, в размере 1,3 (далее - коэффициент).

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

$Y_{\text{п}}$  - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

$K_{\text{гр}}$  - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, труд (технология), физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

$СП_{\text{п}}$  - специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$СП_{\text{п}} = ((БЧ_{\text{п}} \times K_{\text{зн}}) - БЧ_{\text{п}}) + ((БЧ_{\text{п}} \times K_{\text{нм}}) - БЧ_{\text{п}}) + Д,$$

где  $K_{зн}$  - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

1,1 - за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования

$K_{нм}$  - повышающий коэффициент за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист", который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

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

$СТ_{п}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$СТ_{п} = \text{Категория} + \text{Выслуга} + В,$$

где Категория - ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, которая рассчитывается по формуле

$$\text{Категория} = (БЧ_{п} \times K_{кв}) - БЧ_{п},$$

где  $K_{кв}$  - 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 квалификационную категорию;

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

Выслуга - ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

В - выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области отдельно по уровням обучения 2 раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября.

**Заработная плата заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела Школы** устанавливается директором в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$$ЗП_{зг} = БЧ_{зг} + СП_{зг} + СТ_{зг},$$

где  $ЗП_{зг}$  - заработная плата заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела;

$БЧ_{зг}$  - базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела, которая рассчитывается по формуле

$$БЧ_{зг} = ЗП_{пср} \times K_p + П,$$

где  $ЗП_{пср}$  - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда за январь и за сентябрь;

$K_p$  - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в размере не более 1,5 (далее - коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

П - доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда;

$СП_{зг}$  - специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела, которая рассчитывается по

формуле

$$СЧ_{зг} = (ЗП_{пср} \times K_p \times K_{зн}) - (ЗП_{пср} \times K_p) + P,$$

где  $K_{зн}$  - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

1,1 - за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

P - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

$СТ_{зг}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела, которая рассчитывается по формуле

$$СТ_{зг} = C_p,$$

где  $C_p$  - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, начальнику финансово-экономического отдела.

Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя, начальника финансово-экономического отдела, общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и начальника финансово-экономического отдела общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.



**Заработная плата работников** школы состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностные оклады (оклады) работников Школы, за исключением директора, заместителя директора, начальника финансово-экономического отдела, общеобразовательного учреждения и педагогических работников осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 М 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 финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)» (с изменениями и дополнениями).

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

#### **2.4. РАЗМЕР И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ И ДОПЛАТ ИЗ СПЕЦИАЛЬНОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ**

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работникам Школы из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании приказов директора Учреждения.

В Школе устанавливаются следующие компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством:

**Выплаты пособия по временной нетрудоспособности.**

**Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда** устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на таких работах, начисляются за время фактической занятости. Доплата устанавливается в размере от 8% до 12 % от должностного оклада (ставки).

Критерии	период, на который могут быть установлены доплаты и надбавки	Сумма ( %)	Кому выплачивается
За работу с вредными химическими веществами	с 01.01. по 31.05. и с 01.09. по 31.12. текущего года	8% (от учебной нагрузки по предмету химия)	Учитель химии

За работу с дезинфицирующим раствором, хлорсодержащими веществами, уборку туалетов	с 01.01. по 31.08. и с 01.09. по 31.12. текущего года	12% (от оклада)	Уборщик служебных помещений
--	--	--------------------	-----------------------------

**Доплата за работу в ночное время устанавливается** за работу в ночное время в период с 22 часов 00 минут до 06 часов 00 минут согласно табелю учета рабочего времени. Доплата устанавливается за каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер доплаты 35% от должностного оклада (ставки).

**Доплата за работу в выходные дни и нерабочие праздничные дни** устанавливается за работу в выходные и нерабочие праздничные дни на основании приказа директора Учреждения, Работа оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**Доплата за сверхурочную работу** устанавливается за работу сверх установленной трудовым договором продолжительности рабочего времени, отраженную в табеле учета рабочего времени. Работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. Доплата за сверхурочную работу сторожей и вахтеров производится 1 раз в год, за количество часов, отработанных в течении года.

**Доплата за выполнение работ различной квалификации** устанавливается за замещение работника с другой квалификационной категорией. Производится согласно категории работника выполняющего дополнительную работу за фактически отработанное время.

**Доплата педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ**

Категория работников	Условия выплат
Педагогические работники, заместители директора, библиотекарь.	Ведение документации педагогического и управляющего советов.
	Исполнение обязанностей уполномоченного по правам ребенка в ОО
	Работа в автоматизированной системе управления региональной системы образования (АСУ РСО)
	Организация, ведение контроля за горячим питанием обучающихся
	Руководство МО, школьной службой медиации, ППк, школьным музеем, различными

	объединениями учащихся (РДШ, ВВПОД «Юнармия», Совет обучающихся и.т.д.)
	Организация работы по наставничеству
	Составление и корректировка расписания занятий
	Администрирование сайта учреждения (своевременное обновление информации, ежемесячный мониторинг и составление отчетов о работе сайта)
	Заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, спортивный зал, лаборантская, школьный музей). При наличии двух ответственных за кабинет сумма делится пополам. При заведовании двумя кабинетами сумма складывается.
	Курирование работы по безопасности дорожного движения, по здоровьесбережению, по реализации ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО, инклюзивного образования детей с ОВЗ, работы учащихся в Самарской научно-образовательной программе «Взлет»
	Организация динамической паузы перед внеурочной деятельностью
	Выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда
	Организация и курирование информатизации учебного процесса, ВСОКО
	Работа с родителями
	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися
	Использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения
Педагогические работники	Дополнительные занятия по русскому языку с обучающимися-инофонами
председатель ПК и член ПК	Организация социально- значимой деятельности

#### Доплата педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ

Предмет	Сумма
Английский язык, химия, биология, география, история , обществознание	До 1000руб.

Физика	До 1000 руб.
Математика, математика (1-4 кл.), русский язык (1-4 кл.)	До 1500 руб.
Русский язык, литература	До 2500 руб.

## **2.5. ВИДЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ**

2.5.1.В соответствии с постановлением Правительства Самарской области №582 от 30.10.2013г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» работникам школы: секретарю, библиотекарю, заведующему хозяйством устанавливаются ежемесячные надбавки за выслугу лет:

- от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;
- 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.

2.5.2.Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей "Педагогические работники" в размере 0,5% при стаже от 0 до 10 лет и в размере 1% при стаже работы от 10 и выше лет.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанным в настоящем пункте, суммируется.

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

2.5.3.Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки

Стоимость балла рассчитывается начальником финансово-

экономического отдела ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани по следующей схеме: ежемесячная часть стимулирующего ФОТ, педагогических работников или административно-управленческого и обслуживающего персонала, делится на максимально возможное количество набираемых баллов. Стоимость балла может изменяться в течение учебного года по мере изменения норматива.

**Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:**

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам школы, административно-управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам устанавливаются по итогам работы за год в соответствии с критериями оценки деятельности.

Работники школы представляют листы самоанализа заместителям директора в соответствии с критериями оценки деятельности не позднее 1 сентября текущего года.

Заместители директора проверяют достоверность информации, представленной в листах самоанализа, подсчитывают количество набранных работниками баллов; представляют листы самоанализа работников директору ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани не позднее 10 сентября текущего года.

Административно-управленческий персонал школы представляют листы самоанализа деятельности, позволяющие оценить результативность и качество их работы (эффективность труда), не позднее 10 сентября текущего года директору ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани.

Директор ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани согласовывает листы самоанализа работников школы с Управляющим Советом ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани и издаёт приказ об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу школы не позднее 15 сентября текущего года.

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников школы.

**Критерии оценки деятельности педагогических работников**

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
	1.1 Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по учителем предмету(-ам), на уровне начального общего основного общего образования, среднего общего чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и уровню в ОО(в сравнении четвертей и полугодий)	1

<b>1.Результативность деятельности по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	1.2 Положительная динамика или сохранение значения оценки уровня учебных достижений обучающихся по сравнению отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в сравнении четвертей и	1
	1.3 Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому	1
	1.4 Доля обучающихся, которые по преподаваемому предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков уровне или выше среднего значения по «образовательному	1
	1.5 Доля обучающихся по результатам выполнения работ, имеющих средний и высокий уровень метапредметных результатов, составляет 51% и более	1
	1.6 Доля обучающихся по результатам мониторинга функциональной грамотности, имеющих 3 и 4 уровень составляет 40% и более, имеющих 5 и 6 уровень – 11% и более	1
	1.7 Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1
	1.8 Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	1
	1.9 Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	1
	1.10 Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	1
	1.11 Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	1
	1.12 Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов( на 1 сентября и на 1 января)	1
	1.13 Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	1

	1.14 Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	1
	1.15 Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику( посещение музеев, выставок и т.д., экскурсии, участие в акциях, профориентационных мероприятиях)	1
	1.16 Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ для ОО	1
	1.17 Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1
<b>ИТОГО</b>		<b>17</b>
<b>2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	2.1 Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами заключительного этапа предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) Региональный уровень - за каждого призера или победителя – 1 балл, Всероссийский уровень - за каждого призера или победителя – 2 балла, но не более 6 баллов в сумме.	6
	2.2 Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня) Региональный уровень - за каждого призера или победителя – 1 балл, Всероссийский уровень - за каждого призера или победителя – 2 балла, но не более 6 баллов в сумме.	6
	2.3 Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и	1

	выше декомпозированного учителю показателя	
	2.4 Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) Окружной уровень – за каждого призера или победителя – 1 балл Региональный уровень - за каждого призера или победителя – 2 балла, Всероссийский уровень - за каждого призера или победителя – 3 балла.	9
	2.5 Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	1
	2.6 Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику Болельщик- 1 балл участник соревнований – 2 балла	2
	2.7 Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн- уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	1
	2.8 Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ значения для ОО	1
<b>Итого:</b>		<b>27</b>
<b>3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых)</b>	3.1 Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	1



технологий) в образовательном процессе	3.2 Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	1
<b>Итого:</b>		<b>2</b>
<b>4.Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	4.1 Участие учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (открытые уроки, мастер – классы, внеклассные мероприятия и т.д.)	1
	4.2 Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня) Окружной уровень – 1 балл, Региональный уровень – 2 балла, Всероссийский уровень – 3 балла.	6
	4.3 Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) Окружной уровень – 2 балл, Региональный уровень – 4 балла, Всероссийский уровень – 6 балла.	6
	4.4 Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	1
	4.5 Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	1
	4.6 Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
<b>Итого:</b>		<b>16</b>

<b>5.</b> Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1 Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ для ОО	1
	5.2 Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1
	5.3 Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	1
	5.4 Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1
	5.5 Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	1
<b>Итого:</b>		<b>5</b>
<b>Всего:</b>		<b>67</b>

**Критерии оценки деятельности заместителей директора  
по учебно-воспитательной работе**

<b>Основание для назначения стимулирующих выплат</b>	<b>Критерии оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>1.</b>	<b>Эффективность процесса обучения</b>	
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: положительная динамика — 1 балл; сохранение значения — 0,5 балла	1
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету - 1 балл; по двум предметам - 2 балла; по трем и более предметам - 3 балла	3

1.3.	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100% - 1 балл	1
1.4.	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% - 1 балл; 76-100% - 2 балла	2
1.5.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100% - 2 балла	2
1.6.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2
1.7.	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла	2
1.8	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла	2
1.9	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 95%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2
1.10	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 96%-99% - 1 балла; 100% - 2 балла	2
1.11.	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков): 100% выпускников – 2 балл	2
1.12	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору- 2 балла	2

1.13	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем и более предметам - 2 балла; сохранение значения — 1 балл	2
1.14	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 1 балл	1
1.15	Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору: 100% - 1 балл	1
1.16	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету (-ам) по выбору не ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет (-ы): на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл	1
1.17	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл	1
1.18	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: на окружном уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СО на текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 3 балла	3
1.19	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла	2
1.20	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла	2
1.21	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более -1 балл положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)	2
1.22	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)	3

1.23	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся - 1 балл	1
1.24	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла	2
<b>Итого</b>		<b>44</b>
<b>2.</b>	<b>Эффективность воспитательной работы</b>	
2.1	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете - 1 балл	1
2.2	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл (подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОиН СО)	1
2.3.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»): до 50% от общего количества обучающихся – 0,5 балла; свыше 50% - 1 балл	1
2.4	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)	1,5
2.5	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)	1,5
2.6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда - 1 балл	1
2.7	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея:	1

	паспортизированного - 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла	
2.8	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно- практических конференций): на <i>муниципальном уровне</i> или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на <i>уровне образовательного округа</i> : 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на <i>уровне области</i> : 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на <i>всероссийском или международном уровнях</i> - 2 балла	2
2.9	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл	1
2.10	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент- ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл	1
2.11	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год -1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла	2
2.12	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше -1 балл	1
2.13	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл	1
2.14	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% -1 балл	1
<b>Итого:</b>		<b>17</b>
3.	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения</b>	

3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)	1,5
3.2	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа – 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла	2
3.3	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	1
3.4	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
<b>Итого:</b>		<b>5,5</b>
<b>4.</b>	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>	
4.1	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл	1
4.2	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-11-х классов: в качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	1
4.3	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80-90% - 0,5 балла; 100% - 1 балл	1

4.4	Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
4.5	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
<b>Итого:</b>		<b>5</b>
<b>5.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
5.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся: на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне - 3 балла	3
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2
5.3	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл	1
5.4	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне» - 0,5 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 1 балл	1
5.5	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла	2
5.6	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования: 2 балла	2
5.7	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	2
<b>Итого:</b>		<b>13</b>



<b>6.</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>	
6.1	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше -1 балл	1
6.2	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 1 балл	1
6.3	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе: 1,5 балла	1,5
6.4	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору): 1 балл	1
<b>Итого:</b>		<b>4,5</b>
<b>7</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>	
7.1	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	1
7.2	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
7.3	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 1 балл, выше -2 балла	2
7.4	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне– 2 балла, участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне -3 балла	3
7.5	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации): на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 2 балла	2

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

**Критерии оценки эффективности (качества) работы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями**

<b>Основание для назначения стимулирующих выплат</b>	<b>Критерии оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>1</b>	<b>Эффективность воспитательной работы</b>	
1.1	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете - 1 балл	1
1.2	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл (подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОиН СО)	1
1.3	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)	1,5
1.4	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)	1,5
1.5	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда - 1 балл	1
1.6	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно- практических конференций): на <i>муниципальном уровне</i> или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на <i>уровне образовательного округа</i> : 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на <i>уровне области</i> : 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на <i>всероссийском или международном уровнях</i> - 2 балла	2

1.7	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл	1
1.8	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент- ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл	1
1.9	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен:  2 смены за учебный год -1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла	2
1.10	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше -1 балл	1
1.11	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл	1
<b>Всего</b>		<b>12 баллов</b>

#### Критерии оценки эффективности (качества) работы педагога – психолога

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1 Положительная динамика в результатах коррекционно- развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере, в эмоционально-волевой сфере, в общении 20%-39% - 1 балл 40%-59% - 2 балла 60% и более – 3 балла в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	3
	1.2 Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период – (-1балл) наличие положительного результата за отчетный период – 1 балл	1
	1.3 Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся:	2

	<p>-создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования)- 1 балл</p> <p>- ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся.Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды- 1 балл</p> <p>Баллы суммируются</p>	
	<p>1.4 Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %</p> <p>60-70% - 1 балл</p> <p>71-85% -2 балла</p> <p>свыше 85%-3 балла</p>	3
	<p>1.5 Результативность подготовки обучающихся к участию в научно- практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии:</p> <p>Участник- 1 балл победитель, призер- 2 балла</p>	3
	<p>1.6 Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся более 80%</p>	1
	<p>1.7 Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся более 80%</p>	1
	<p>1.8 Результативность деятельности педагога-психолога по выявлению детей с антивитаальными переживаниями и аутоагрессией, информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения</p>	1
<b>ИТОГО</b>		<b>15</b>
2.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	<p>2.1 Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса</p>	1
<b>ИТОГО</b>		<b>1</b>
3.Результативность организационно-методической деятельности педагога	<p>3.1 Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО</p>	1
	<p>3.2 Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания:</p>	1

	учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	
	3.3 Внедрение авторских (компилятивных) психолого- педагогических программы коррекционно-развивающей направленности	1
	3.4 Внедрение авторских (компилятивных) психолого- педагогических программ психопрофилактической направленности	1
	3.5 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, баллы не суммируются): Окружной уровень- 1 балл Региональный уровень-2 балла Всероссийский уровень-3 балла	3
<b>ИТОГО</b>		<b>7</b>
<b>ВСЕГО</b>		<b>23</b>

**Критерии оценки эффективности (качества) работы педагога дополнительного образования**

<b>Основание для назначения стимулирующих выплат</b>	<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>1.</b> Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1 Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период 70%-74%; - 1 балл	3
	1.2 Сохранность 100% контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	1
	1.3 Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая	1

	элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	
	1.4 Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	1
	1.5 Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) 70%-79%; - 1 балл 80% и более – 2 балла	2
<b>Итого:</b>		<b>8</b>
<b>2.Результативность деятельности сопровождению их профессионального самоопределения</b>	2.1 Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) до 5%; - 1 балл 5-10% - 2 балла 10-15% - 3 балла свыше 15% - 4 балла	4
	2.2 Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона до 5%; - 1 балл 5-10% - 2 балла 10-15% - 3 балла свыше 15% - 4 балла	4
	2.3 Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период до 5%; - 1 балл 5%-10%; - 2 балла свыше 10% - 3 балла	3
<b>Итого:</b>		<b>11</b>

<b>3.Результативность использования современных технологий (в</b>	3.1 Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации за отчетный период	2
<b>Итого:</b>		<b>2</b>
<b>4.Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	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) Окружной уровень – 1 балл Региональный уровень – 2 балла Всероссийский уровень – 3 балла	6
	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период	2
	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	2
	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) Окружной уровень – 1 балл Региональный уровень – 2 балла Всероссийский уровень – 3 балла	6
<b>Итого:</b>		<b>16</b>
<b>5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	1
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1
<b>Итого:</b>		<b>2</b>
<b>Всего:</b>		<b>39</b>

#### Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующего хозяйством

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного	

	<b>процесса</b>	
1.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	4
1.2	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса	3
2	<b>Эффективная организация использования материально- технических и финансовых ресурсов</b>	
2.1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3
2.2	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	5
2.3	Качественная организация административно- хозяйственной деятельности, содержание в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами здания и своевременный ремонт, обеспечение сохранности технической исправности инвентаря и оборудования.	5
2.4	Отсутствие замечаний по результатам проверок соответствующих служб (Госпожнадзор, Роспотребнадзор и т.п.)	5
2.5	Отсутствие жалоб на не своевременное устранение неисправностей в школе.	5
<b>ИТОГО:</b>		<b>30</b>

**Критерии оценки эффективности (качества) работы начальника  
финансово-экономического отдела**

№ п\п	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	<b>Эффективная организация использования материально- технических и финансовых ресурсов</b>	
1.1	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	7
1.2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	7
1.3	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников на начисление заработной платы	7
1.4	Рациональное составление сметы школы	7
1.5	Своевременная и качественная сдача отчетности	7
1.6	Высокая интенсивность труда, выполнение особо важных заданий.	7
	Всего:	42

**Критерии оценки эффективности (качества) работы библиотекаря**

Основание назначения надбавок	№ п\п	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
Эффективная	1	Высокая читательская активность	5



<b>организация использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>		учащихся.	
	2	Эффективная работа по сохранности учебников и библиотечного фонда школы.	4
	3	Своевременное и качественная сдача отчетности	3
	4	Организация учета библиотечного фонда с использованием прогрессивных форм и методов	3
	<b>Итого</b>		<b>15 баллов</b>

**Критерии и показатели качества труда обслуживающего персонала школы**

<b>Должность</b>	<b>КРИТЕРИИ</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
Уборщик служебных помещений	Качественная уборка помещений, коридоров, лестниц и других подсобных помещений.	До 4 б.
	Отсутствие замечаний в части соблюдения санитарных норм и правил	До 4 б.
Дворник	Своевременная и качественная очистка территории.	До 4 б.
	Отсутствие замечаний в части соблюдения санитарных норм и правил	До 4 б.
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Оперативное устранение аварийных ситуаций в школе	До 4 б.
	Отсутствие замечаний в части соблюдения санитарных норм и правил, требований охраны труда, пожарной и электробезопасности	До 4 б.
Сторож	Своевременное выявление нарушений целостности объекта.	До 4 б.
	Отсутствие замечаний в части соблюдения санитарных норм и правил, охраны зданий, сооружения, имущества	До 4 б.
Вахтер	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников (в рамках функциональных обязанностей)	До 4 б.
	Отсутствие замечаний в части соблюдения санитарных норм и правил	До 4 б.
Секретарь	1. Осуществление документационного обеспечения кадровой работы в школе, своевременное оформление.	До 5 б.
	2. Организация делопроизводства с использованием прогрессивных форм и методов.	До 5 б.
	3.Выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей.	До 5 б.

### Критерии эффективности(качества работы) специалиста по охране труда

Основание для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальное количество баллов
1.Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Ведение электронного документооборота с использованием сети Интернет	3
	Результативность и эффективность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности в обеспечении выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности в помещениях и на территории.	5
	Отсутствие травматизма среди сотрудников	наличие-0, снижение уровня в сравнении с предыдущим периодом-1, полное отсутствие-2
	Проявление инициативности в создании комфортной, оптимальной среды в ГБОУ для организации учебно-воспитательного процесса, здоровьесбережения детей и сотрудников	5
	Отсутствие замечаний по охране труда и технике безопасности по итогам проверок надзорными органами	5
	Осуществление обмена опытом, обобщение опыта, участие в семинарах и прочих мероприятиях по обобщению и распространению опыта по охране труда (в зависимости от уровня)	5
Итого:		25

### 2.6. Распределение экономии фонда оплаты труда школы

В случае образования экономии фонда оплаты труда школы вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на выплаты премий и материальной помощи работникам школы в соответствии с приказом директора ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани.

Работники школы могут быть премированы с учётом их трудового вклада за месяц, квартал, полугодие, год в размере до 30000 рублей

Основными показателями премирования работников школы являются:

за интенсивность и напряженность работы;

за выполнение особо важных или срочных работ;

за высокие результаты работы (месяц, квартал, год).

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное

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).
- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений работникам, призванным на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- иные случаи, заслуживающие внимания.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов. Решение об оказании материальной помощи и ее размере оформляется приказом Директора ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани.

### **3.СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ**

#### **3.1. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ**

Формирование фонда оплаты труда работников СП осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 10.08.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» с действующими изменениями и дополнениями.

Формирование фонда оплаты труда работников СП осуществляется на основании утвержденного законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного ребенка для обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования, расчета нормативов финансового обеспечения расходов по осуществлению присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста и средств, приносящей доход деятельности.

Формирование фонда оплаты труда работников СП осуществляется по формуле:  
$$ФОТ = (Р_{нбф} + Н_{бф}) \times Н \times D,$$
 где  $(Р_{нбф} + Н_{бф})$  - сумма норматива финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и норматива финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в государственных дошкольных образовательных учреждениях в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета);

- Рнбф - норматив финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета;
- Нбф - норматив финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в государственных дошкольных образовательных организациях в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета;
- Д - соотношение фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения и нормативов финансового обеспечения;
- Н - количество воспитанников в Структурном подразделении.

### **3.2. СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ**

На основании Постановления Правительства Самарской области № 353 от 10 сентября 2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» с изменениями и дополнениями:

Фонд оплаты труда работников СП (далее ФОТ) состоит из базовой части и стимулирующей части.

ФОТ на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника:

Базовая часть составляет 71,7% ФОТ, стимулирующая часть составляет 28,3% ФОТ.

В состав базовой части заработной платы включается оплата труда работников с учетом компенсационных и иных обязательных выплат, размер и условия назначения которых, устанавливаются настоящим Положением..

ФОТ на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста:

Базовая часть составляет 76,8% ФОТ, стимулирующая часть составляет 23,2% ФОТ.

В состав базовой части заработной платы включается оплата труда работников Структурного подразделения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста с учетом компенсационных и иных обязательных выплат, размер и условия назначения которых, устанавливаются настоящим Положением.

Компенсационные и иные обязательные выплаты начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

Основанием для осуществления компенсационных и иных обязательных выплат

является приказ директора ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани.

### 3.3. УСТАНОВЛЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

Директор ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани формирует и утверждает штатное расписание СП в пределах базового фонда оплаты труда работников СП.

Заработная плата работника СП состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат, а также стимулирующих выплат.

Должностные оклады (оклады) работников СП определяются в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» с действующими изменениями и дополнениями.

В СП устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

**- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда** устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на таких работах, начисляются за время фактической занятости. Доплата устанавливается в размере 12% от должностного оклада (ставки):

Критерии	период, на который могут быть установлены доплаты и надбавки	Сумма ( %)	Кому выплачивается
За работу с дезинфицирующим раствором, хлорсодержащими веществами, уборку туалетов	с 01.01. по 31.08. и с 01.09. по 31.12. текущего года	12% (от оклада)	Уборщику служебных помещений, помощнику воспитателя, кухонному рабочему, машинисту по стирке и ремонту спецодежды
За работу у горячих плит, жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки	с 01.01. по 31.08. и с 01.09. по 31.12. текущего года	12% (от оклада)	Шеф-повару, повару

**- доплата за работу в ночное время** устанавливается за работу в ночное время в период с 22 часов 00 минут до 06 часов 00 минут согласно табелю учета

рабочего времени. Доплата устанавливается за каждый час работы в ночное время по сравнению с работой в нормальных условиях оплачивается в повышенном размере на 35% от должностного оклада (ставки);

- **доплата за работу в выходные дни и нерабочие праздничные дни** устанавливается за работу в выходные и нерабочие праздничные дни на основании приказа директора ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани. Работа оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- **доплата за сверхурочную работу** устанавливается за работу сверх установленной трудовым договором продолжительности рабочего времени, отраженную в таблице учета рабочего времени. Работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. Доплата за сверхурочную работу сторожей и вахтеров производится 1 раз в год, за количество часов, отработанных в течение года;

- **доплата за совмещение профессий (должностей)** устанавливается при наличии вакансий в ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Доплата устанавливается в размере от должностного оклада вакантной должности за 1 штатную единицу;

- **доплата за расширение зоны обслуживания** устанавливается при наличии вакансий в ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Доплата устанавливается в размере от должностного оклада вакантной должности за 1 штатную единицу.

- **доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или в счет вакансии без освобождения от работы, определенной трудовым договором**, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема выполняемой работы.

- **надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья** устанавливается за работу с детьми с ОВЗ, с детьми, имеющими туберкулезную — интоксикацию. Доплата устанавливается педагогическим работникам в размере 20% от должностного оклада за работу в коррекционных группах для воспитанников с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития — руководителю СП, методисту, старшему воспитателю, воспитателю групп компенсирующей направленности и комбинированной направленности, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу-психологу, музыкальному руководителю, работающему в группах компенсирующей и комбинированной направленности, инструктору по физической культуре, работающему в группах компенсирующей и комбинированной направленности ежемесячно за фактически отработанное время в данных группах;

- **доплата за выполнение работ различной квалификации** устанавливается за замещение работника с другой квалификационной категорией. Производится согласно категории работника выполняющего дополнительную работу за

фактически отработанное время;

- **доплата за увеличение объема работы** производится на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей к должностному окладу, могут быть установлены на определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год) по соглашению сторон и оплачиваться пропорционально отработанному времени.

Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей к должностному окладу могут быть установлены за выполнение конкретного вида работы, носящей разовый характер, в течение месяца и оплачиваются фиксированной суммой в размере **до 20000 руб.**

<b>Категория работников</b>	<b>Условия выплат</b>
инспектор по кадрам	Организация работы и ведение документооборота по военнообязанным
специалист по охране труда, старший воспитатель	Организация работы и ведение документооборота по работе ГО и ЧС
методист, контрактный управляющий	Администрирование сайта СП (своевременное обновление информации, ежемесячный мониторинг и составление отчетов о работе сайта)
делопроизводитель, инспектор по кадрам, кладовщик, контрактный управляющий	Работа с автоматизированной информационной системой ФГИС «Меркурий», АИС «Кадры в образовании», «Е-услуги. Образование», АСУ РСО
председателю ПК и члену ПК	Организация социально- значимой деятельности
педагогические работники	Выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда
методист, старшие воспитатели	Исполнение обязанностей ответственного по охране прав детства в СП
педагогические работники	Заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, физкультурный, музыкальный залы, музеи)
воспитатели, старшие воспитатели, методисты	Организация работы по наставничеству
Калькулятор, кладовщик	Работа с государственной информационной системой мониторинга за оборотом товаров "Честный знак"

В СП устанавливаются следующие обязательные выплаты:

- доплаты за выслугу лет устанавливаются работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и

провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

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

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

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

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

Педагогическим работникам устанавливаются выплаты, за награждение ведомственными наградами (в том числе медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) – 1000 рублей.

### **3.4. ВИДЫ, ПОРЯДОК, УСЛОВИЯ И РАЗМЕР НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ**

Виды, порядок, размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников СП, а также условия их осуществления устанавливаются соответствующим локальным нормативным актом ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани на основе утверждаемых министерством образования и науки Самарской области 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.

Стоимость балла для СП рассчитывается следующим образом: ежемесячная часть стимулирующего ФОТ делится на общее количество баллов, которые складываются из суммы максимально возможного количества баллов каждой отдельной категории, умноженной на количество сотрудников данной категории на период расчета. Стоимость 1 балла рассчитывается для каждого вида стимулирующих выплат отдельно. Стоимость балла может изменяться в течение учебного года по мере изменения норматива.

Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

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

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения распределяется следующим образом:

I. На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за



результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

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

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

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

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам структурного подразделения, обслуживающему персоналу и иным работникам устанавливаются по итогам работы за учебный год в соответствии с критериями оценки деятельности.

Работники структурного подразделения представляют листы самоанализа руководителю структурного подразделения в соответствии с критериями оценки деятельности не позднее 1 сентября текущего года.

Руководители структурного подразделения проверяют достоверность информации, представленной в листах самоанализа, подсчитывают количество набранных работниками баллов, представляют листы самоанализа работников директору Учреждения не позднее 10 сентября текущего года.

Директор Учреждения издаёт приказ об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам и обслуживающему персоналу структурного подразделения не позднее 20 сентября текущего года.

Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителю структурного подразделения устанавливается на основании приказа министерства образования и науки Самарской области от 14.12.2020 г. № 555-од «О внесении изменений в отдельные приказы Министерства образования и науки Самарской области»

Надбавки за эффективность (качество) работы руководителю структурного подразделения устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

30-40 баллов – 2% от стимулирующей части фонда оплаты труда СП «Детский сад»;

41-50 баллов - 3 % от стимулирующей части фонда оплаты труда СП «Детский

сад»;

51-60 баллов - 4 % от стимулирующей части фонда оплаты труда СП «Детский сад»;

61-69 баллов - 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда СП «Детский сад»;

70 баллов – 6 % от стимулирующей части фонда оплаты труда СП «Детский сад».

Эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путём сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему, не позднее 15 января.

Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены руководителю структурного подразделения:

- проработавшему менее календарного года в должности;
- имеющему дисциплинарные взыскания.

Общая сумма выплаченных в течение года руководителю структурного подразделения выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

Надбавки за эффективность (качество) работы, надбавки за интенсивность и напряженность работы руководителю структурного подразделения могут быть отменены или снижены директором Учреждения до размера, обеспечивающего соблюдение предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников структурного подразделения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности не более 4.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников структурного подразделения на текущий финансовый год.

**Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) руководителя структурным подразделением**

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1.</b>	<b>Обеспечение качества дошкольного образования</b>	
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений – 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях с информацией о функционировании структурного	3

№	Критерии оценивания	Максимально е количество баллов
	подразделения – 2 балла <i>Баллы могут суммироваться</i>	
1.2.	Доля родителей воспитанников структурного подразделения образовательной организации, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75% – 79% от общего числа родителей – 2 балла; 80% – 89% – 3 балла; 90% и более – 5 баллов	5
1.3.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации в возрасте от 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников данной возрастной категории: 30% – 40% воспитанников занимаются по программам дополнительного образования – 2 балла; 41% – 50% воспитанников занимаются по программам дополнительного образования – 3 балла; 51% и более воспитанников занимаются по программам дополнительного образования – 5 баллов	5
1.4.	Основная образовательная программа соответствует Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования и Федеральной образовательной программе дошкольного образования (на основе экспертного заключения окружного/регионального учебно-методического объединения) на уровне: средний уровень – 3 балла высокий уровень – 5 баллов	5
Итого:		18
<b>2.</b>	<b>Эффективность организации воспитательной работы</b>	
2.1.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации в возрасте от 5 до 8 лет, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников в общей численности воспитанников данной возрастной категории: 10% – 1 балл; 10% – 15% – 2 балла; 16% – 24% – 3 балла; более 24% – 5 баллов	5
2.2.	Результаты участия воспитанников в федеральных и региональных конкурсах, фестивалях, учрежденных министерством образования и науки Самарской области («Космофест», «Икаренок», «Мой наставник» (номинация «Лучший наставник обучающийся») и др.):	6

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
	участие в окружном этапе – 1 балл; победа в окружном этапе/участие на региональном уровне – 2 балла победа на региональном уровне – 3 балла; <i>Баллы могут суммироваться</i>	
2.3	Участие воспитанников в движении "Будущие профессионалы 5+": участие на первом (отборочном) этапе: – 1 балл; участие во втором (очном) этапе – 2 балла; победа во втором (очном) этапе – 3 балла	3
Итого:		14
<b>3.</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников</b>	
3.1.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% – 1 балл; 20% – 2 балла; 30% – 5 баллов	5
3.2.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации в возрасте от 6 лет и старше – участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников данной возрастной категории: от 10% до 20% – 2 балла; от 21% до 30% – 3 балла; свыше 30% – 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> )	5
3.3.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации в возрасте от 6 лет и старше, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников данной возрастной категории: 5% – 2 балла; 6-9% – 3 балла; 10% и выше – 5 баллов	5
3.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников структурного подразделения образовательной организации во время образовательного процесса – 3 балла	3
Итого:		18
<b>4.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
4.1.	Результаты деятельности структурного подразделения образовательной	9

№	Критерии оценивания	Максимально е количество баллов
	организации в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, стажировочной, проектной) площадки признаны эффективными (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на уровне региона – 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов <i>Баллы могут суммироваться</i>	
4.2.	Длительность отсутствия воспитанников в структурном подразделении образовательной организации по причине болезни (по итогам отчетного года): до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней – 1 балл	5
4.3.	Представление опыта деятельности структурного подразделения образовательной организации по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий, в т.ч. через работу регионального методиста (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на федеральном уровне и выше – 3 балла Баллы могут суммироваться	6
4.4.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников в структурном подразделении образовательной организации, выполнение которых находится исключительно в компетенции руководителя образовательной организации: отсутствие со стороны Управления Роспотребнадзора по Самарской области – 2 балла отсутствие со стороны ГУ МЧС России по Самарской области – 2 балла	4
4.5.	Отсутствие обоснованных жалоб (обращения, по которым проводились проверки и факты подтвердились), поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, в органы исполнительной власти, надзорные органы и др. ведомства – 2 балла	2
4.6.	Организация в структурном подразделении образовательной организации дуального обучения, в период профессионального обучения студентов: 1 – 3 студента – 2 балла; 4 и более студентов – 4 балла	4
4.7.	Эффективная реализация программы просветительской деятельности для родителей воспитанников, при охвате не менее 80% родителей: 80 % родителей – 1 балл 81-100% родителей – 3 балла	3

№	Критерии оценивания	Максимально е количество баллов
	Итого:	33
<b>5.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>	
5.1.	Наличие у педагогического коллектива структурного подразделения образовательной организации достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий, учрежденных министерством образования и науки Самарской области и Министерства просвещения Российской Федерации («Воспитатель года», «Детский сад года», «Наставник в системе образования Самарской области», «Учитель родного языка» (номинация для воспитателей ДОО) и др.), отбора лучших практик образования и воспитания дошкольников: на уровне образовательного округа – 2 балла; на региональном уровне – 3 балла; на федеральном уровне – 5 баллов <i>При наличии подтверждающих документов</i>	5
5.2.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников структурного подразделения образовательной организации квалификационных категорий (первая и высшая): 50% – 1 балл; более 50% – 3 балла	3
5.3.	Доля педагогических работников структурного подразделения образовательной организации в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников структурного подразделения образовательной организации: 10 – 19% – 1 балл; 20 – 29% – 2 балла; 30% и более – 3 балла	3
5.4.	Участие 100% молодых педагогов структурного подразделения образовательной организации в региональной программе развития наставничества (на основании данных АИС «Кадры в образовании. Самарская область») – 1 балл; участие педагогов структурного подразделения образовательной организации во внешнем наставничестве – 1 балл; использование вариативных моделей наставничества (наставник – куратор, тьютор, ментор и т.д. для опытных педагогов) – 1 балл <i>Баллы могут суммироваться</i>	3
5.5.	Доля педагогических работников структурного подразделения, прошедших обучение по программам повышения квалификации за 3 последних года, в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами, составляет 95% – 100% – 3 балла	3
Итого:		17
ВСЕГО:		100

**Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда)  
методиста**

Основания для назначения надбавок	Критерии	Максимальное кол-во баллов
<b>За результативность и качество работы</b>	Наличие разработанных методистом и используемых в учебно-воспитательном процессе: - методических продуктов (материалы, программы, проекты) – 1 балл; - модели обобщения педагогического опыта – 1 балл. <b>Возможно суммирование баллов</b>	<b>2 балла</b>
	Наличие на сайте учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.) – 1 балл; Наличие у учреждения общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений – 1 балл. <b>Возможно суммирование баллов</b>	<b>2 балла</b>
	Наличие воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта)- 1 балл <b>Баллы не суммируются , не зависят от количества представленных материалов</b>	<b>1 балл</b>
	Наличие воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей дополнительные программы физкультурно -спортивной, естественнонаучной и технической направленностей – 1 балл <b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b>	<b>1 балл</b>
	Участие воспитанников учреждения в конкурсах различного уровня: - участники конкурсов, фестивалей, акций, проектов, входящих в перечни мероприятий, утвержденных приказами органов управления образованием * – 1 балл; - победители (призеры) конкурсов, фестивалей, акций, проектов, входящих в перечни мероприятий, утвержденных приказами органов управления образованием / участники региональных и федеральных конкурсов, фестивалей, по перечню, утвержденному МОиН СО** - 2 балла; - победители (призеры) региональных и федеральных конкурсов, фестивалей, по перечню, утвержденному МОиНСО** /участники движения «Будущие профессионалы 5+» - 3 балла. <b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b>	<b>3 балла</b>
	Представление опыта деятельности по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий различного уровня: - на федеральном/ международном уровне (в сети Интернет)– 1 балл; - на уровне образовательного округа – 2 балла; - на региональном уровне – 3 балла.	<b>3 балла</b>

	<p><b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p> <p>Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участник, обладатель специального приза, благодарственного письма заочных всероссийских/международных конкурсов профессионального мастерства – 1 балл;</li> <li>- участник обладатель специального приза, благодарственного письма конкурсов профессионального мастерства на уровне города/ округа – 2 балла;</li> <li>- победитель, призер, лауреат, дипломант конкурсов профессионального мастерства на уровне города / округа, очный участник конкурсов профессионального мастерства на региональном уровне и выше - 3 балла.</li> </ul> <p><b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	
	<p>Наличие педагогов-победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- педагоги-победители и призеры конкурсных мероприятий на уровне учреждения – 1 балл;</li> <li>- педагоги-победители и призеры конкурсных мероприятий конкурсов на уровне города/ округа – 2 балла;</li> <li>- педагоги-победители и призеры очных конкурсных мероприятий на региональном уровне и выше - 3 балла.</li> </ul> <p><b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	3 балла
	<p>Наличие авторских публикаций по профессиональной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие авторских публикаций в интернет- ресурсах – 1 балл;</li> <li>- наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках на уровне региона, РФ, международном уровне – 2 балла;</li> </ul> <p><b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	2 балла
	<p>Сопровождение инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки – 1 балл;</p> <p>Сопровождение инновационного проекта - победителя по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования – 1 балл.</p> <p><b>Возможно суммирование баллов</b></p>	2 балла
	<p>Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая) – 1 балл.</p> <p>Наличие не менее чем у 90% педагогических работников присвоенных квалификационных категорий (первая и высшая), от общей численности педагогов, вышедших на аттестацию - 1 балл.</p> <p><b>Возможно суммирование баллов</b></p>	2 балла
	<p>Доля педагогических работников учреждения, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, не менее 33% от общего количества педагогических работников – 1 балл;</p> <p>Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования (на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО) - 1 балл;</p>	3 балла



	Доля педагогических работников, повысивших квалификацию в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» (на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО) - 1 балл. <b>Возможно суммирование баллов</b>	
	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов (Роспотребнадзора, Госпожнадзора) в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников – 1 балл; Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы со стороны всех участников образовательных отношений – 1 балл. <b>Возможно суммирование баллов</b>	<b>2 балла</b>
	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого- педагогической, методической, консультационной помощи: 80%-85% - 1 балл; 85% и более - 2 балла. <b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b>	<b>2 балла</b>
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса – 1 балл	<b>1 балл</b>
	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации: - показатель на уровне «образовательного округа» - 1 балл; - показатель выше средних по «образовательному округу» - 2 балла. <b>Баллы не суммируются</b>	<b>2 балла</b>
	Доля воспитанников - участников движения ВФСК «ГТО» от общей численности воспитанников: - от 5% до 10% участников – 1 балл; - от 11% до 20% участников – 2 балла. <b>Возможно суммирование баллов</b>	<b>2 балла</b>
<b>Итого</b>		<b>36 баллов</b>
<b>За интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)</b>	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней экспертизы, экспертного заключения) о соответствии Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования адаптированной образовательной программы учреждения – 1 балл.	<b>1 балл</b>
	Наличие у структурного подразделения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни.	<b>1 балл</b>
<b>Итого</b>		<b>2 балла</b>
<b>Итого</b>		<b>38 баллов</b>

**Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) воспитателя**

Основания для назначения надбавок	Критерии	Максимальное кол-во баллов
<b>За результативность и качество работы</b>	<p>Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участники конкурсов, фестивалей, акций, проектов на уровне ДОО – 0,5 балла;</li> <li>- участники конкурсов, фестивалей, акций, проектов, входящих в перечни мероприятий, утвержденных приказами органов управления образованием * – 1 балл;</li> <li>- победители (призеры) конкурсов, фестивалей, акций, проектов, входящих в перечни мероприятий, утвержденных приказами органов управления образованием / участники региональных и федеральных конкурсов, фестивалей, по перечню, утвержденному МОиН СО** - 2 балла;</li> <li>- победители (призеры) региональных и федеральных конкурсов, фестивалей, по перечню, утвержденному МОиНСО** /участники движения «Будущие профессионалы 5+» - 3 балла.</li> </ul> <p><b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	<b>3 балла</b>
	Наличие воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе учреждения, реализующей дополнительные программы физкультурно -спортивной, естетсвеннонаучной и технической направленностей – 1 балл.	<b>1 балл</b>
	<p>Наличие авторских публикаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие авторских публикаций в интернет- ресурсах – 1 балл;</li> <li>- наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках на уровне округа, региона, РФ, международном уровне – 2 балла;</li> </ul> <p><b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	<b>2 балла</b>
	<p>Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- заочное участие на федеральном уровне (в сети Интернет) – 0,5 баллов</li> <li>- на уровне образовательного округа– 1 балл;</li> <li>- на региональном/ межрегиональном уровне / мероприятий, организованных самим ДОО – 2 балла.</li> </ul> <p><b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	<b>2 балла</b>
	<p>Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участник, обладатель специального приза, благодарственного письма конкурсов профессионального мастерства на уровне учреждения, заочных всероссийских/международных конкурсов – 1 балл;</li> <li>- участник обладатель специального приза, благодарственного письма конкурсов профессионального мастерства на уровне города/ округа – 2 балла;</li> <li>- победитель, призер, лауреат, дипломант конкурсов профессионального мастерства на уровне города / округа, очный участник конкурсов профессионального мастерства на региональном уровне и выше - 3 балла.</li> </ul> <p><b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	<b>3 балла</b>
	<p>Деятельность по повышению профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение уровня профессионального мастерства в форматах</li> </ul>	<b>3 балла</b>

	<p>непрерывного образования***- 1 балл;          - повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» *** - 1 балл;          - повышение квалификации по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (в объеме не менее 16ч)– 1 балл.</p> <p><b>Возможно суммирование баллов</b></p>	
	<p>Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений – 1 балл.</p>	<b>1 балл</b>
	<p>Участие в деятельности инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе учреждения – 1 балл;          Разработка и использование (применение в практике работы) авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации плана работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе - 1 балл</p> <p><b>Возможно суммирование баллов</b></p>	<b>2 балла</b>
	<p>Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, санитарно-эпидемиологических требований, требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса – 1 балл;          Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы – 1 балл.</p> <p><b>Возможно суммирование баллов</b></p>	<b>2 балла</b>
	<p>Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса – 1 балл</p>	<b>1 балл</b>
	<p>Результаты опроса родителей по оценке деятельности педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие):          - 75%-79% опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога – 1 балл;          - 80%-89% опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога – 2 балла;          - 90% и более опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога – 3 балла.</p>	<b>3 балла</b>
	<p>Соответствие развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО:          -соответствует – 0 баллов;          - осуществляется творческий (авторский) подход – 1 балл;          Создание условий для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно- научной направленностей – 1 балл;          Создание специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования:          - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 0 баллов;          - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей - 1 балл.</p>	<b>3балла</b>

	Информационная справка, подтверждающая создание условий, подписанная методистом <b>Возможно суммирование баллов</b>	
<b>Итого</b>		<b>26 баллов</b>
<b>За интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонением в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)</b>	Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе: - 1 – 2 ребенка сверх плановой наполняемости - 1 балл; - 3 ребенка и выше сверх плановой наполняемости - 2 балла.	<b>2 балла</b>
	Наличие детей с особыми потребностями (дети – инвалиды, дети с РАС), подтвержденные соответствующими документами и осуществление с ними инклюзивного образования в соответствии с образовательной программой организации - 1 балл.	<b>1 балл</b>
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК) – 1 балл.	<b>1 балл</b>
	Обеспечение высокой посещаемости воспитанниками группы: Ранний возраст: 50%-70% - 1 балл; 71% - 100% - 2 балла Дошкольный возраст: 60%-70% - 1 балл; 71%-100% - 2 балла.	<b>2 балла</b>
	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) - стабильно низкий, снижение на 1% - 1 балл; - снижение на 2% - 2 балла; - снижение на 3% и выше – 3 балла	<b>3 балла</b>
<b>Итого</b>		<b>9 баллов</b>
<b>Всего</b>		<b>35 баллов</b>

\* конкурсы, фестивали, акции, проекты, входящие в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием, не учтенные в перечне, утвержденном МОиН СО

\*\*перечень конкурсов, фестивалей для воспитанников, утверждённый МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.);

\*\*\* на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО

### **Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) инструктора по физической культуре**

<b>Основания для назначения надбавок</b>	<b>Критерии</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
<b>За результативность и качество работы</b>	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах: - участники конкурсов, фестивалей, акций, проектов на уровне ДОО – 0,5 балла - участники конкурсов, фестивалей, акций, проектов, входящих в перечни мероприятий, утвержденных приказами органов управления образованием * – 1 балл; - победители (призеры) конкурсов, фестивалей, акций, проектов, входящих в перечни мероприятий, утвержденных приказами органов управления образованием / участники региональных и федеральных конкурсов, фестивалей, по перечню, утвержденному МОиН СО** - 2 балла; - победители (призеры) региональных и федеральных конкурсов, фестивалей, по перечню, утвержденному МОиН СО** - 3 балла. <b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b>	<b>3 балла</b>

	Наличие воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе учреждения, реализующей дополнительные программы физкультурно-спортивной направленности – 1 балл.	<b>1 балл</b>
	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий: - заочное участие на федеральном уровне (в сети Интернет) – 0,5 баллов - на уровне образовательного округа – 1 балл; - на региональном/ межрегиональном уровне / мероприятий, организованных самим ДОО – 2 балла. <b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b>	<b>2 балла</b>
	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): - участник, обладатель специального приза, благодарственного письма конкурсов профессионального мастерства на уровне учреждения, заочных всероссийских/международных конкурсов – 1 балл; - участник обладатель специального приза, благодарственного письма конкурсов профессионального мастерства на уровне города/ округа – 2 балла; - победитель, призер, лауреат, дипломант конкурсов профессионального мастерства на уровне города / округа, очный участник конкурсов профессионального мастерства на региональном уровне и выше - 3 балла. <b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b>	<b>3 балла</b>
	Деятельность по повышению профессионального мастерства: - повышение уровня профессионального мастерства в форматах непрерывного образования***- 1 балл; - повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» *** - 1 балл; - повышение квалификации по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (в объеме не менее 16ч) – 1 балл. <b>Возможно суммирование баллов</b>	<b>3 балла</b>
	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений – 1 балл.	<b>1 балл</b>
	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПин – 1 балл	<b>1 балл</b>
	Участие в деятельности инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе учреждения – 1 балл; Разработка и использование (применение в практике работы) авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации плана работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе - 1 балл <b>Возможно суммирование баллов</b>	<b>2 балла</b>

	<p>Наличие авторских публикаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие авторских публикаций в интернет- ресурсах – 1 балл;</li> <li>- наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках на уровне региона, РФ, международном уровне – 2 балла;</li> </ul> <p><b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	<b>2 балла</b>
	<p>Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, санитарно- эпидемиологических требований, требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса – 1 балл;</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы – 1 балл.</p> <p><b>Возможно суммирование баллов</b></p>	<b>2 балла</b>
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса – 1 балл	<b>1 балл</b>
	<p>Результаты опроса родителей по оценке деятельности педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 75%-79% опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога – 1 балл;</li> <li>- 80%-89% опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога – 2 балла;</li> <li>- 90% и более опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога – 3 балла.</li> </ul>	<b>3 балла</b>
	<p>Соответствие развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-соответствует – 0 баллов;</li> <li>- осуществляется творческий (авторский) подход – 1 балл;</li> </ul> <p>Создание специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 0 баллов;</li> <li>- специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей - 1 балл.</li> </ul> <p><b>Возможно суммирование баллов</b></p>	<b>2 балла</b>
	<p>Доля воспитанников- участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья, зарегистрированных на сайте ВФСК ГТО (<a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a>):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 5%-10% - 1 балл;</li> <li>- 11%-19% - 2 балла;</li> <li>-свыше 20% - 3 балла.</li> </ul>	<b>3 балла</b>
	<p>Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия) от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1% - 1балл;</li> <li>- 2% - 2 балла;</li> <li>- 3% и выше – 3 балла.</li> </ul>	<b>3 балла</b>
<b>Итого</b>		<b>32 балла</b>
<b>За интенсивность и</b>	Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе:	<b>2 балла</b>

<b>напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)</b>	- 1 – 2 ребенка сверх плановой наполняемости - 1 балл; - 3 ребенка и выше сверх плановой наполняемости - 2 балла.	
	Наличие детей с особыми потребностями (дети – инвалиды, дети с РАС), подтвержденные соответствующими документами и осуществление с ними инклюзивного образования в соответствии с образовательной программой организации - 1 балл.	<b>1 балл</b>
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК) – 1 балл.	<b>1 балл</b>
<b>Итого</b>		<b>4 балла</b>
<b>Всего</b>		<b>36 баллов</b>

\* конкурсы, фестивали, акции, проекты, входящие в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием, не учтенные в перечне, утвержденном МОиН СО

\*\*перечень конкурсов, фестивалей для воспитанников, утвержденный МОиН СО («Талантики»

«Космофест», «Инженерный марафон» и др.);

\*\*\* на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО

### **Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) музыкального руководителя**

<b>Основания для назначения надбавок</b>	<b>Критерии</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
<b>За результативность и качество работы</b>	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах: - участники конкурсов, фестивалей, акций, проектов на уровне ДОО – 0,5 балла - участники конкурсов, фестивалей, акций, проектов, входящих в перечни мероприятий, утвержденных приказами органов управления образованием * – 1 балл; - победители (призеры) конкурсов, фестивалей, акций, проектов, входящих в перечни мероприятий, утвержденных приказами органов управления образованием / участники региональных и федеральных конкурсов, фестивалей, по перечню, утвержденному МОиН СО** - 2 балла; - победители (призеры) региональных и федеральных конкурсов, фестивалей, по перечню, утвержденному МОиН СО** - 3 балла. <b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b>	<b>3 балла</b>
	Наличие воспитанников, охваченных дополнительным образованием на базе учреждения, реализующей дополнительные программы художественно – эстетической направленности – 1 балл	<b>1 балл</b>
	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий: - заочное участие на федеральном уровне (в сети Интернет) – 0,5 баллов - на уровне образовательного округа – 1 балл; - на региональном/ межрегиональном уровне / мероприятий, организованных самим ДОО – 2 балла. <b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b>	<b>2 балла</b>
	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня):	<b>3 балла</b>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участник, обладатель специального приза, благодарственного письма конкурсов профессионального мастерства на уровне учреждения, заочных всероссийских/международных конкурсов – 1 балл;</li> <li>- участник обладатель специального приза, благодарственного письма конкурсов профессионального мастерства на уровне города/округа – 2 балла;</li> <li>- победитель, призер, лауреат, дипломант конкурсов профессионального мастерства на уровне города / округа, очный участник конкурсов профессионального мастерства на региональном уровне и выше - 3 балла.</li> </ul> <p><b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	
	<p>Деятельность по повышению профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение уровня профессионального мастерства в форматах непрерывного образования***- 1 балл;</li> <li>- повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» *** - 1 балл;</li> <li>- повышение квалификации по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (в объеме не менее 16ч) – 1 балл.</li> </ul> <p><b>Возможно суммирование баллов</b></p>	<b>3 балла</b>
	<p>Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений – 1 балл.</p>	<b>1 балл</b>
	<p>Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СаПиН– 1 балл.</p>	<b>1 балл</b>
	<p>Участие в деятельности инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе учреждения – 1 балл;</p> <p>Разработка и использование (применение в практике работы) авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации плана работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе - 1 балл</p> <p><b>Возможно суммирование баллов</b></p>	<b>2 балла</b>
	<p>Наличие авторских публикаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие авторских публикаций в интернет- ресурсах – 1 балл;</li> <li>- наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках на уровне региона, РФ, международном уровне – 2 балла;</li> </ul> <p><b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	<b>2 балла</b>
	<p>Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, санитарно- эпидемиологических требований, требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса – 1 балл;</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы – 1 балл.</p> <p><b>Возможно суммирование баллов</b></p>	<b>2 балла</b>



	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса – 1 балл	<b>1 балл</b>
	Результаты опроса родителей по оценке деятельности педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие): - 75%-79% опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога – 1 балл; - 80%-89% опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога – 2 балла; - 90% и более опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога – 3 балла.	<b>3 балла</b>
	Соответствие развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО: -соответствует – 0 баллов; - осуществляется творческий (авторский) подход – 1 балл; Создание специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования: - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 0 баллов; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей - 1 балл. <b>Возможно суммирование баллов</b>	<b>2 балла</b>
<b>Итого</b>		<b>26 баллов</b>
<b>За интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)</b>	Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе: - 1 – 2 ребенка сверх плановой наполняемости - 1 балл; - 3 ребенка и выше сверх плановой наполняемости -2 балла.	<b>2 балла</b>
	Наличие детей с особыми потребностями (дети – инвалиды, дети с РАС), подтвержденные соответствующими документами и осуществление с ними инклюзивного образования в соответствии с образовательной программой организации - 1 балл.	<b>1 балл</b>
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК) – 1 балл.	<b>1 балл</b>
<b>Итого</b>		<b>4 балла</b>
<b>Всего</b>		<b>30 баллов</b>

\* конкурсы, фестивали, акции, проекты, входящие в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием, не учтенные в перечне, утвержденном МОиН СО

\*\*перечень конкурсов, фестивалей для воспитанников, утверждённый МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.);

\*\*\* на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО

### **Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) учителя-логопеда**

<b>Основания для назначения надбавок</b>	<b>Критерии</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
<b>За результативность и качество работы</b>	Участие воспитанников с ОВЗ и инвалидностью в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, подготовленных педагогом: - участники конкурсов, фестивалей, акций, проектов на уровне ДОО – 0,5 балла	<b>3 балла</b>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участники конкурсов, фестивалей, акций, проектов, входящих в перечни мероприятий, утвержденных приказами органов управления образованием * – 1 балл;</li> <li>- победители (призеры) конкурсов, фестивалей, акций, проектов, входящих в перечни мероприятий, утвержденных приказами органов управления образованием / участники региональных и федеральных конкурсов, фестивалей, по перечню, утвержденному МОиН СО** - 2 балла;</li> <li>- победители (призеры) региональных и федеральных конкурсов, фестивалей, по перечню, утвержденному МОиН СО** - 3 балла.</li> </ul> <p><b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	
	<p>Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- заочное участие на федеральном уровне (в сети Интернет) – 0,5 баллов</li> <li>- на уровне образовательного округа – 1 балл;</li> <li>- на региональном/ межрегиональном уровне / мероприятий, организованных самим ДОО – 2 балла.</li> </ul> <p><b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	<b>2 балла</b>
	<p>Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участник, обладатель специального приза, благодарственного письма конкурсов профессионального мастерства на уровне учреждения, заочных всероссийских/международных конкурсов – 1 балл;</li> <li>- участник обладатель специального приза, благодарственного письма конкурсов профессионального мастерства на уровне города/округа – 2 балла;</li> <li>- победитель, призер, лауреат, дипломант конкурсов профессионального мастерства на уровне города / округа, очный участник конкурсов профессионального мастерства на региональном уровне и выше - 3 балла.</li> </ul> <p><b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	<b>3 балла</b>
	<p>Деятельность по повышению профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение уровня профессионального мастерства в форматах непрерывного образования***- 1 балл;</li> <li>- повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» *** - 1 балл;</li> <li>- повышение квалификации по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (в объеме не менее 16ч) – 1 балл.</li> </ul> <p><b>Возможно суммирование баллов</b></p>	<b>3 балла</b>
	<p>Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений – 1 балл.</p>	<b>1 балл</b>
	<p>Разработка и реализация авторского методического продукта:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методическая разработка, направленная на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ – 1 балл;</li> <li>-дополнительная общеобразовательная программа, направленная</li> </ul>	<b>2 балла</b>

	на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ, прошедшая процедуру рецензирования и рекомендованная к применению в образовательной организации – 2 балла. <b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b>	
	Профессиональная активность педагога (участие в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППк): - на уровне образовательного учреждения – 1 балл; - на уровне образовательного округа – 2 балла. <b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b>	<b>2 балла</b>
	Наличие авторских публикаций: - наличие авторских публикаций в интернет- ресурсах – 1 балл; - наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках на уровне региона, РФ, международном уровне – 2 балла; <b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b>	<b>2 балла</b>
	Участие в деятельности инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе учреждения – 1 балл; Разработка и использование (применение в практике работы) авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации плана работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе - 1 балл <b>Возможно суммирование баллов</b>	<b>2 балла</b>
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, санитарно- эпидемиологических требований, требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса – 1 балл; Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы – 1 балл. <b>Возможно суммирование баллов</b>	<b>2 балла</b>
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса – 1 балл	<b>1 балл</b>
	Результаты опроса родителей по оценке деятельности педагога по коррекционной, консультационной помощи, по разнообразию способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями): - 55%-60% обратившихся, положительно оценивших деятельность педагога – 1 балл; - 61%-75% обратившихся, положительно оценивших деятельность педагога – 2 балла; - 76% и более обратившихся, положительно оценивших деятельность педагога – 3 балла.	<b>3 балла</b>
<b>Итого</b>		<b>26 баллов</b>
<b>За интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в</b>	Наличие детей с особыми потребностями (дети – инвалиды, дети с РАС), подтвержденные соответствующими документами и осуществление с ними инклюзивного образования в соответствии с образовательной программой организации - 1 балл.	<b>1 балл</b>
	Наличие положительной динамики коррекции развития воспитанников с ТНР с сохраненным интеллектуальным развитием	<b>3 балла</b>

<b>развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)</b>	по результатам коррекционно- развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППк (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода) по разделам «звукопроизношение». «развитие фонематических процессов», «развитие слоговой структуры слова», «развитие лексического строя речи», «развитие грамматического строя речи», «развитие связной речи»: - 20%-39% от числа обучающихся– 1 балл; - 40%-59% от числа обучающихся – 2 балла; - 60% и более от числа обучающихся – 3 балла.	
	Наличие положительной динамики коррекции развития воспитанников с ФФН по результатам коррекционно- развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППк (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода) по разделам «звукопроизношение». «фонематическое восприятие»: - 20%-39% от числа обучающихся– 1 балл; - 40%-59% от числа обучающихся – 2 балла; - 60% и более от числа обучающихся – 3 балла.	<b>3 балла</b>
<b>Итого</b>		<b>7 баллов</b>
<b>Всего</b>		<b>33 балла</b>

\* конкурсы, фестивали, акции, проекты, входящие в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием, не учтенные в перечне, утвержденном МОиН СО

\*\*перечень конкурсов, фестивалей для воспитанников, утверждённый МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.);

\*\*\* на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО

### Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) учителя-дефектолога

<b>Основания для назначения надбавок</b>	<b>Критерии</b>	<b>Максимально е кол-во баллов</b>
<b>За результативность и качество работы</b>	Участие воспитанников с ОВЗ и инвалидностью в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, подготовленных педагогом: - участники конкурсов, фестивалей, акций, проектов на уровне ДОО – 0,5 балла - участники конкурсов, фестивалей, акций, проектов, входящих в перечни мероприятий, утвержденных приказами органов управления образованием * – 1 балл; - победители (призеры) конкурсов, фестивалей, акций, проектов, входящих в перечни мероприятий, утвержденных приказами органов управления образованием / участники региональных и федеральных конкурсов, фестивалей, по перечню, утвержденному МОиН СО** - 2 балла; - победители (призеры) региональных и федеральных конкурсов, фестивалей, по перечню, утвержденному МОиН СО** - 3 балла. <b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b>	<b>3 балла</b>
	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий: - заочное участие на федеральном уровне (в сети Интернет) – 0,5 баллов - на уровне образовательного округа– 1 балл;	<b>2 балла</b>

	<p>- на региональном/ межрегиональном уровне / мероприятий, организованных самим ДОО – 2 балла.</p> <p><b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	
	<p>Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участник, обладатель специального приза, благодарственного письма конкурсов профессионального мастерства на уровне учреждения, заочных всероссийских/международных конкурсов – 1 балл;</li> <li>- участник обладатель специального приза, благодарственного письма конкурсов профессионального мастерства на уровне города/округа – 2 балла;</li> <li>- победитель, призер, лауреат, дипломант конкурсов профессионального мастерства на уровне города / округа, очный участник конкурсов профессионального мастерства на региональном уровне и выше - 3 балла.</li> </ul> <p><b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	<b>3 балла</b>
	<p>Деятельность по повышению профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение уровня профессионального мастерства в форматах непрерывного образования***- 1 балл;</li> <li>- повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» *** - 1 балл;</li> <li>- повышение квалификации по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (в объеме не менее 16ч) – 1 балл.</li> </ul> <p><b>Возможно суммирование баллов</b></p>	<b>3 балла</b>
	<p>Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений – 1 балл.</p>	<b>1 балл</b>
	<p>Разработка и реализация авторского методического продукта:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методическая разработка, направленная на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ – 1 балл;</li> <li>-дополнительная общеобразовательная программа, направленная на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ, прошедшая процедуру рецензирования и рекомендованная к применению в образовательной организации – 2 балла.</li> </ul> <p><b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	<b>2 балла</b>
	<p>Профессиональная активность педагога (участие в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППк):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне образовательного учреждения – 1 балл;</li> <li>- на уровне образовательного округа – 2 балла.</li> </ul> <p><b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	<b>2 балла</b>
	<p>Наличие авторских публикаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие авторских публикаций в интернет - ресурсах – 1 балл;</li> <li>- наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках на уровне региона, РФ, международном уровне – 2 балла;</li> </ul> <p><b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	<b>2 балла</b>
	<p>Участие в деятельности инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе</p>	<b>2 балла</b>

	<p>учреждения – 1 балл; Разработка и использование (применение в практике работы) авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации плана работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе - 1 балл</p> <p><b>Возможно суммирование баллов</b></p>	
	<p>Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, санитарно-эпидемиологических требований, требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса – 1 балл; Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы – 1 балл.</p> <p><b>Возможно суммирование баллов</b></p>	<b>2 балла</b>
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса – 1 балл	<b>1 балл</b>
	<p>Результаты опроса родителей по оценке деятельности педагога по коррекционной, консультационной помощи, по разнообразию способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 55%-60% обратившихся, положительно оценивших деятельность педагога – 1 балл;</li> <li>- 61%-75% обратившихся, положительно оценивших деятельность педагога – 2 балла;</li> <li>- 76% и более обратившихся, положительно оценивших деятельность педагога – 3 балла.</li> </ul>	<b>3 балла</b>
<b>Итого</b>		<b>26 баллов</b>
За интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)	Наличие детей с особыми потребностями (дети – инвалиды), подтвержденные соответствующими документами и осуществление с ними инклюзивного образования в соответствии с образовательной программой организации - 1 балл.	<b>1 балл</b>
	<p>Наличие положительной динамики коррекции развития воспитанников по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППк (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода) по разделам «физическое развитие», «сенсорное развитие», «познавательное развитие», «коммуникативное развитие»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 20%-39% от числа обучающихся – 1 балл;</li> <li>- 40%-59% от числа обучающихся – 2 балла;</li> <li>- 60% и более от числа обучающихся – 3 балла.</li> </ul>	<b>3 балла</b>
<b>Итого</b>		<b>4 балла</b>
<b>Всего</b>		<b>30 баллов</b>

\* конкурсы, фестивали, акции, проекты, входящие в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием, не учтенные в перечне, утвержденном МОиН СО

\*\*перечень конкурсов, фестивалей для воспитанников, утверждённый МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.);

\*\*\* на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО

### Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) педагога дополнительного образования

Основания для назначения	Критерии	Максимальное
--------------------------	----------	--------------

надбавок		кол-во баллов
За результативность и качество работы	<p>Сохранность контингента воспитанников в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период</p> <p>70%-74% - 0,5 баллов 75%-79% - 1 балл 80% и более – 2 балла</p> <p><b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	<b>2 балла</b>
	<p>Наличие модульной дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, соответствующей современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей - 1 балл</p>	<b>1 балл</b>
	<p>Наличие адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для воспитанников с ОВЗ – 1 балл.</p>	<b>1 балл</b>
	<p>Доля воспитанников объединения дополнительного образования, принявших участие в меро-приятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности воспитанников объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)</p> <p>- заочное участие на федеральном уровне (в сети Интернет) – 0,5 баллов - на уровне образовательного округа– 1 балл; - на региональном/ межрегиональном уровне– 2 балла.</p> <p><b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	<b>2 балла</b>
	<p>Доля воспитанников объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности воспитанников объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях различного уровня: (ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона, РФ, международном):</p> <p>до 5% - 0,5 балла 5-10% - 1 балл 10-15% - 1,5 балла свыше 15% - 2 балла</p> <p><b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	<b>2 балла</b>
	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования:</p> <p>до 5% - 0,5 баллов; 5%-10% - 1 балл; свыше 10% - 2 балла</p> <p><b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	<b>2 балла</b>
	<p>Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации – 1 балл.</p>	<b>1 балл</b>
	<p>Участие в распространении педагогического опыта в</p>	<b>2 балла</b>

	<p>профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) - заочное участие на федеральном уровне (в сети Интернет) – 0,5 баллов - на уровне образовательного округа – 1 балл; - на региональном/ межрегиональном уровне / мероприятий, организованных самим ДОО – 2 балла. <b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	
	<p>Участие в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований, в работе краткосрочной целевой группы, на постоянной основе в течение календарного года (в зависимости от уровня): - на уровне учреждения – 0,5 балл; - на окружном и региональном уровне – 1 балл <b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	<b>1 балл</b>
	<p>Реализация образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня): - на уровне учреждения – 0,5 баллов; На уровне образовательного округа – 1 балл <b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	<b>1 балл</b>
	<p>Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): - участник, обладатель специального приза, благодарственного письма конкурсов профессионального мастерства на уровне учреждения, заочных всероссийских/международных конкурсов – 1 балл; - участник обладатель специального приза, благодарственного письма конкурсов профессионального мастерства на уровне города/округа – 2 балла; - победитель, призер, лауреат, дипломант конкурсов профессионального мастерства на уровне города / округа, очный участник конкурсов профессионального мастерства на региональном уровне и выше - 3 балла. <b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	<b>3 балла</b>
	<p>Деятельность по повышению профессионального мастерства: - повышение уровня профессионального мастерства в форматах непрерывного образования***- 1 балл; - повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» *** - 1 балл; - повышение квалификации по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (в объеме не менее 16ч) – 1 балл. <b>Возможно суммирование баллов</b></p>	<b>3 балла</b>
	<p>Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, санитарно-эпидемиологических требований, требований охраны труда, пожарной и антитеррористической</p>	<b>2 балла</b>



	<p>безопасности в части организации образовательного процесса – 1 балл; Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы – 1 балл. <b>Возможно суммирование баллов</b></p>	
	<p>Доля воспитанников объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО до 50% - 0,5 балла; свыше 50% - 1 балл <b>Возможно суммирование баллов</b></p>	<b>1 балл</b>
	<p>Отсутствие фактов травматизма среди воспитанников объединения дополнительного образования во время образовательного процесса – 1 балл</p>	<b>1 балл</b>
	<p>Доля позитивных отзывов родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте учреждения, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов родителей(законных представителей) воспитанников объединения дополнительного образования: 70%-79% - 0,5 балла 80% и более – 1 балл <b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	<b>1 балл</b>
	<p>Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период – 1 балл.</p>	<b>1 балл</b>
<b>Итого</b>		<b>27 баллов</b>
За интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)	Наличие детей с особыми потребностями (дети – инвалиды, дети с РАС), подтвержденные соответствующими документами и осуществление с ними инклюзивного образования в соответствии с образовательной программой организации - 1 балл.	<b>1 балл</b>
	Обеспечение высокой посещаемости воспитанниками объединения дополнительного образования: 60%-70% - 1 балл; 71%-85% - 2 балла; 86% - 100% - 3 балла.	<b>3 балла</b>
<b>Итого</b>		<b>4 балла</b>
<b>Всего</b>		<b>31 балл</b>

**Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) старшего воспитателя**

<b>Основания для назначения надбавок</b>	<b>Критерии</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
<b>За результативность и качество работы</b>	<p>Участие воспитанников учреждения в конкурсах различного уровня: - участники региональных/ федеральных конкурсов, фестивалей, по перечню, утвержденному МОиН СО* - 1 балл; - победители региональных/ федеральных конкурсов, фестивалей, по перечню, утвержденному МОиНСО / участники движения «Будущие профессионалы 5+» - 2 балла;</p>	<b>3 балла</b>

	<p>- участники /призеры второго тура движения «Будущие профессионалы 5+» - 3 балла.</p> <p><b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	
	<p>Наличие воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе учреждения, реализующей дополнительные программы физкультурно -спортивной, естественнонаучной и технической направленностей – 1 балл</p> <p><b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	<b>1 балл</b>
	<p>Представление опыта деятельности по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий различного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на федеральном/ международном уровне (в сети Интернет)– 1 балл;</li> <li>- на уровне образовательного округа – 2 балла;</li> <li>- на региональном уровне – 3 балла.</li> </ul> <p><b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	<b>2 балла</b>
	<p>Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участник, обладатель специального приза, благодарственного письма заочных всероссийских/международных конкурсов профессионального мастерства – 1 балл;</li> <li>- участник обладатель специального приза, благодарственного письма конкурсов профессионального мастерства на уровне города/ округа – 2 балла;</li> <li>- победитель, призер, лауреат, дипломант конкурсов профессионального мастерства на уровне города / округа, очный участник конкурсов профессионального мастерства на региональном уровне и выше - 3 балла.</li> </ul> <p><b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	<b>3 балла</b>
	<p>Деятельность по повышению профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение уровня профессионального мастерства в форматах непрерывного образования***- 1 балл;</li> <li>- повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» *** - 1 балл;</li> <li>- повышение квалификации по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов(в объеме не менее 16 часов) – 1 балл.</li> </ul> <p><b>Возможно суммирование баллов</b></p>	<b>3 балла</b>
	<p>Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений – 1 балл.</p>	<b>1 балл</b>
	<p>Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СаПиН– 1 балл.</p>	<b>1 балл</b>
	<p>Участие в деятельности инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе учреждения – 1 балл;</p> <p>Разработка и использование (применение в практике работы)</p>	<b>2 балла</b>

	<p>авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации плана работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе – 1 балл</p> <p><b>Возможно суммирование баллов</b></p>	
	<p>Наличие авторских публикаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие авторских публикаций в интернет- ресурсах – 1 балл;</li> <li>- наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках на уровне региона, РФ, международном уровне – 2 балла;</li> </ul> <p><b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	<b>2 балла</b>
	<p>Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, санитарно- эпидемиологических требований, требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса – 1 балл;</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы – 1 балл.</p> <p><b>Возможно суммирование баллов</b></p>	<b>2 балла</b>
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса – 1 балл	<b>1 балл</b>
	<p>Результаты опроса родителей по оценке деятельности педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 75%-79% опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога – 1 балл;</li> <li>- 80%-89% опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога – 2 балла;</li> <li>- 90% и более опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога – 3 балла.</li> </ul>	<b>3 балла</b>
	<p>Соответствие развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-соответствует – 0 баллов;</li> <li>- осуществляется творческий (авторский) подход – 1 балл;</li> </ul> <p>Создание специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 0 баллов;</li> <li>- специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей - 1 балл.</li> </ul> <p><b>Возможно суммирование баллов</b></p>	<b>2 балла</b>
<b>Итого</b>		<b>26 баллов</b>
За интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой	<p>Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 – 2 ребенка сверх плановой наполняемости - 1 балл;</li> <li>- 3 ребенка и выше сверх плановой наполняемости -2 балла.</li> </ul>	<b>2 балла</b>
	Наличие детей с особыми потребностями (дети – инвалиды, дети с РАС), подтвержденные соответствующими документами и осуществление с ними инклюзивного образования в соответствии с образовательной программой организации - 1 балл.	<b>1 балл</b>
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК) – 1 балл.	<b>1 балл</b>

наполняемости групп и другое)		
<b>Итого</b>		<b>4 балла</b>
<b>Всего</b>		<b>30 баллов</b>

\* конкурсы, фестивали, акции, проекты, входящие в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием, не учтенные в перечне, утвержденном МОиН СО

\*\*перечень конкурсов, фестивалей для воспитанников, утверждённый МОиН СО («Талантики»

«Космофест», «Инженерный марафон» и др.);

\*\*\* на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО

### Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) педагога- психолога

Основания для назначения надбавок	Критерии	Максимальное кол-во баллов
За результативность и качество работы	Создание внутренней системы мониторинга психологического здоровья воспитанников: - персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья воспитанников на переходном этапе возрастного развития (поступления в школу) – 1 балл; - ежегодный аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья воспитанников, содержащий рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды – 1 балл. <b>Возможно суммирование баллов</b>	<b>2 балла</b>
	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого- педагогического сопровождения образовательного процесса: - на уровне образовательного учреждения - 1 балл; - на уровне образовательного округа – 2 балла. <b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b>	<b>2 балла</b>
	Участие в деятельности инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе учреждения – 1 балл; Разработка и использование (применение в практике работы) авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации плана работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе - 1 балл <b>Возможно суммирование баллов</b>	<b>2 балла</b>
	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий: - заочное участие на федеральном уровне (в сети Интернет) – 0,5 баллов - на уровне образовательного округа– 1 балл; - на региональном/ межрегиональном уровне / мероприятий, организованных самим ДОО – 2 балла. <b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b>	<b>2 балла</b>

	<p>Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства/ психолого- педагогических программ (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участник на уровне учреждения, заочных всероссийских/международных конкурсов – 1 балл;</li> <li>- участник на уровне города/ округа – 2 балла;</li> <li>- победитель, призер, лауреат, дипломант на уровне города / округа, очный участник конкурсов на региональном уровне и выше - 3 балла.</li> </ul> <p><b>Баллы не суммируются, не зависят от количества представленных материалов</b></p>	<b>3 балла</b>
	<p>Внедрение авторских (компилятивных) психолого- педагогических программ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- программы коррекционно-развивающей направленности – 1 балл;</li> <li>- программы психопрофилактической направленности – 1 балл.</li> </ul> <p><b>Возможно суммирование баллов</b></p>	<b>2 балла</b>
	<p>Разработка и внедрение (применение в практике работы) (компилятивных) учебно- методических материалов, методических рекомендаций, методических пособий психолого- педагогического содержания – 1 балл.</p>	<b>1 балл</b>
	<p>Деятельность по повышению профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение уровня профессионального мастерства в форматах непрерывного образования***- 1 балл;</li> <li>- повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» *** - 1 балл;</li> <li>- повышение квалификации по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (в объеме не менее 16ч) – 1 балл.</li> </ul> <p><b>Возможно суммирование баллов</b></p>	<b>3 балла</b>
	<p>Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений – 1 балл.</p>	<b>1 балл</b>
	<p>Наличие публикаций, печатных работ по итогам научно-методической, и практической деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на интернет- ресурсах – 1 балл;</li> <li>- в периодических изданиях, сборниках (в том числе в электронных) на уровне региона, РФ, международном уровне – 2 балла.</li> </ul> <p><b>Возможно суммирование баллов</b></p>	<b>3 балл</b>
	<p>Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, санитарно- эпидемиологических требований, требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса – 1 балл;</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы – 1 балл.</p> <p><b>Возможно суммирование баллов</b></p>	<b>2 балла</b>
	<p>Доля родителей / педагогов удовлетворенных психолого- педагогического сопровождением :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 51%-60% обратившихся, положительно оценивших деятельность педагога – 1 балл;</li> <li>- 61%-75% обратившихся, положительно оценивших деятельность педагога – 2 балла;</li> </ul>	<b>3 балла</b>

	- 76 % и более обратившихся, положительно оценивших деятельность педагога – 3 балла.	
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса – 1 балл	<b>1 балл</b>
	Результаты профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: - отсутствие положительного результата за отчетный период – 0 баллов; - наличие положительного результата за отчетный период – 1 балл.	<b>1 балл</b>
<b>Итого</b>		<b>28 баллов</b>
<b>За интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)</b>	Наличие детей с особыми потребностями (дети – инвалиды, дети с РАС), подтвержденные соответствующими документами и осуществление с ними инклюзивного образования в соответствии с образовательной программой организации - 1 балл.	<b>1 балл</b>
	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с воспитанниками (когнитивная сфера, эмоционально-волевая сфера, общение): - динамика на 20%-39% - 1 балл; - динамика на 40%-59% - 2 балла; - 60% и более – 3 балла.	<b>3 балла</b>
<b>Итого</b>		<b>4 балла</b>
<b>Всего</b>		<b>32 балла</b>

\*\*\* на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО

### Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) помощника воспитателя

<b>Основания для назначения надбавок</b>	<b>Критерии</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
<b>За результативность и качество работы</b>	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, санитарно-эпидемиологических требований, требований охраны труда, пожарной, электробезопасности и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса.	<b>1 балл</b>
	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы	<b>1 балл</b>
	<b>Итого</b>	<b>2 балла</b>
<b>За сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой</b>	Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе	<b>1 балл</b>
	Наличие детей с особыми потребностями (дети с ОВЗ, дети – инвалиды, дети с РАС, подтверждённые соответствующими документами)- 1 балл дети раннего возраста – 1 балл, дети разного возраста - 1 балл.	<b>3 балла</b>

<b>наполняемости</b>		
<b>Итого</b>		<b>4 балла</b>
<b>Всего</b>		<b>6 баллов</b>

**Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда)  
грузчика**

<b>Основания для назначения надбавок</b>	<b>Критерии</b>	<b>Максималь ное кол-во баллов</b>
<b>За результативность и качество работы</b>	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, санитарно-эпидемиологических требований, требований охраны труда, пожарной, электробезопасности и антитеррористической безопасности на объекте в части охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	<b>2 балла</b>
	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы	<b>2 балла</b>
<b>Всего</b>		<b>4 балла</b>

**Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда)  
дворника**

<b>Основания для назначения надбавок</b>	<b>Критерии</b>	<b>Максималь ное кол-во баллов</b>
<b>За результативность и качество работы</b>	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, санитарно-эпидемиологических требований, требований охраны труда, пожарной, электробезопасности и антитеррористической безопасности на объекте в части охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	<b>2 балла</b>
	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы	<b>2 балла</b>
<b>Всего</b>		<b>4 балла</b>

**Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда)  
делопроизводителя**

<b>Основания для назначения надбавок</b>	<b>Критерии</b>	<b>Максималь ное кол-во баллов</b>

<b>За результативность и качество работы</b>	Отсутствие замечаний по итогам проверок по ведению документации, сохранности архивного фонда учреждения	<b>3 балла</b>
	Использование IT-технологий в процессе документооборота и делопроизводства	<b>3 балла</b>
	Отсутствие замечаний по итогам проверок по сохранности служебной документации и персональных данных сотрудников, воспитанников и родителей (законных представителей)	<b>3 балла</b>
<b>Всего</b>		<b>9 баллов</b>

**Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) заведующего хозяйством**

<b>Основания для назначения надбавок</b>	<b>Критерии</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
<b>За результативность и качество работы</b>	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы	<b>2 балла</b>
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	<b>2 балла</b>
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	<b>2 балла</b>
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, санитарно-эпидемиологических требований, требований охраны труда, пожарной, электробезопасности и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	<b>2 балла</b>
	Отсутствие жалоб на не своевременное устранение неисправностей в учреждении	<b>2 балл</b>
<b>Всего</b>		<b>10 баллов</b>

**Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) калькулятора**

<b>Основания для назначения надбавок</b>	<b>Критерии</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
<b>За результативность и качество работы</b>	Отсутствие замечаний по итогам проверок к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания, использованию допустимых наименований продуктов	<b>1 балл</b>
	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы	<b>1 балл</b>
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, санитарно-эпидемиологических требований, требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части	<b>1 балл</b>



	организации образовательного процесса	
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	<b>1 балл</b>
<b>Всего</b>		<b>4 балла</b>

**Критерии и показатели результативности и качества работы  
(эффективности труда) кастелянши**

<b>Основания для назначения надбавок</b>	<b>Критерии</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
<b>За результативность и качество работы</b>	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, санитарно-эпидемиологических требований, требований охраны труда, пожарной, электробезопасности и антитеррористической безопасности в части охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	<b>1 балл</b>
	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы	<b>1 балл</b>
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	<b>2 балла</b>
<b>Всего</b>		<b>4 балла</b>

**Критерии и показатели результативности и качества работы  
(эффективности труда) кладовщика**

<b>Основания для назначения надбавок</b>	<b>Критерии</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
<b>За результативность и качество работы</b>	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, санитарно-эпидемиологических требований, требований охраны труда, пожарной, электробезопасности и антитеррористической безопасности в части охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	<b>2 балла</b>
	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы	<b>2 балла</b>
<b>Всего</b>		<b>4 балла</b>

**Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда)  
контрактного управляющего**

<b>Основания для назначения</b>	<b>Критерии</b>	<b>Максимальное</b>
---------------------------------	-----------------	---------------------

надбавок		кол-во баллов
За результативность и качество работы	Использование IT – технологий в процессе документооборота	2 балла
	Рациональное составление и своевременное размещение в ЕИС плана закупок и плана- графика закупок	3 балла
	Своевременная и качественная сдача отчетности	2 балла
	Отсутствие замечаний по результатам проверок соответствующих служб (Госфинконтроль, ФАС и т.п.)	3 балла
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, санитарно- эпидемиологических требований, требований охраны труда, пожарной, электробезопасности и антитеррористической безопасности в части охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	1 балл
	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы	1 балл
Всего		12 баллов

**Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) кухонного рабочего**

Основания для назначения надбавок	Критерии	Максимальное кол-во баллов
За результативность и качество работы	Отсутствие нарушений в части соблюдения санитарно-эпидемиологических требований, требований охраны труда, пожарной, электробезопасности и антитеррористической безопасности на объекте в части охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	2 балла
	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы	2 балла
Всего		4 балла

**Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) машиниста по стирке и ремонту спецодежды**

Основания для назначения надбавок	Критерии	Максимальное кол-во баллов
За результативность и качество работы	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, санитарно- эпидемиологических требований, требований охраны труда, пожарной, электробезопасности и антитеррористической безопасности в части охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	2балла
	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы	1 балл
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам соблюдения санитарно- эпидемиологических требований, финансово-хозяйственной деятельности	1 балл
Всего		4 балла

**Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда)  
медицинского работника**

<b>Основания для назначения надбавок</b>	<b>Критерии</b>	<b>Максималь- ное кол-во баллов</b>
<b>За результативность и качество работы</b>	Обеспечение высокой посещаемости воспитанниками группы: Дошкольный возраст: 60%-70% - 1 балл; 71%-85% - 2 балла; 86% - 100% - 3 балла.	<b>3 балла</b>
	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за год, относительно предыдущего периода, списочного состава ОУ) - стабильно низкий, снижение на 1% - 1 балл; - снижение на 2% - 2 балла; - снижение на 3% и выше – 3 балла.	<b>3 балл</b>
	Организация работы по снижению детской заболеваемости в адаптационный период (вновь набираемые группы) – 1 балл.	<b>1 балл</b>
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, санитарно-эпидемиологических требований, требований охраны труда, пожарной, электробезопасности и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса – 1 балл; Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы – 1 балл. <b>Возможно суммирование баллов</b>	<b>2 балла</b>
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса – 1 балл.	<b>1 балл</b>
<b>Всего</b>		<b>10 баллов</b>

**Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда)  
повара (шеф- повара)**

<b>Основания для назначения надбавок</b>	<b>Критерии</b>	<b>Максималь- ное кол-во баллов</b>
<b>За результативность и качество работы</b>	Отсутствие замечаний по итогам проверок к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания, технологии приготовления блюд	<b>2балла</b>
	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы.	<b>1 балл</b>
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, санитарно-эпидемиологических требований, требований охраны труда, пожарной, электробезопасности и антитеррористической безопасности в части охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	<b>1 балл</b>
<b>Всего</b>		<b>4 балла</b>

**Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда)  
рабочего по комплексному обслуживанию зданий**

<b>Основания для назначения надбавок</b>	<b>Критерии</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
<b>За результативность и качество работы</b>	Отсутствие замечаний по итогам проверок к качеству и своевременности выполнения текущего ремонта, устранения поломок оборудования объекта.	<b>1 балл</b>
	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, санитарно-эпидемиологических требований, требований охраны труда, пожарной, электробезопасности и антитеррористической безопасности в части охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников.	<b>1 балл</b>
	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы	<b>1 балл</b>
	Выполнение аварийных работ с учетом форс-мажорных обстоятельств.	<b>1 балл</b>
<b>Всего</b>		<b>4 балла</b>

**Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда)  
сторожа (вахтера)**

<b>Основания для назначения надбавок</b>	<b>Критерии</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
<b>За результативность и качество работы</b>	Отсутствие нарушений в в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, санитарно-эпидемиологических требований, требований охраны труда, пожарной, электробезопасности и антитеррористической безопасности в части охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	<b>2 балла</b>
	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы	<b>2 балла</b>
<b>Всего</b>		<b>4 балла</b>

**Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда)  
уборщика служебных помещений**

<b>Основания для назначения надбавок</b>	<b>Критерии</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
<b>За результативность и качество работы</b>	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, санитарно-эпидемиологических требований, требований охраны труда, пожарной, электробезопасности и антитеррористической безопасности в части охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	<b>2 балла</b>
	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы	<b>2 балла</b>
<b>Всего</b>		<b>4 балла</b>

**Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда)  
бухгалтера**

Основания для назначения надбавок	Критерии	Максималь- ное кол-во баллов
<b>За результативность и качество работы</b>	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	<b>3 балла</b>
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом).	<b>3 балла</b>
	Отсутствие жалоб родителей по начислению платы за содержание ребёнка в структурном подразделении.	<b>3 балла</b>
	Своевременная и качественная сдача отчётности.	<b>3 балла</b>
<b>итого</b>		<b>12 баллов</b>

**Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда)  
инспектора по кадрам**

Основания для назначения надбавок	Критерии	Максималь- ное кол-во баллов
<b>За результативность и качество работы</b>	Осуществление документационного обеспечения кадровой работы в школе, своевременное оформление	<b>5 баллов</b>
	Организация делопроизводства с использованием прогрессивных форм и методов	<b>5 баллов</b>
	Выполнение заданий не входящих в круг должностных обязанностей	<b>5 баллов</b>
<b>итого</b>		<b>15 баллов</b>

### **3.5. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЭКОНОМИИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ**

В случае образования экономии фонда оплаты труда СП вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на выплаты премий и материальной помощи работникам СП в соответствии с распорядительными документами ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани.

Работники СП могут быть премированы с учётом их трудового вклада за месяц, квартал, полугодие, год в размере **до 30000 рублей**.

Работники СП могут быть премированы с учётом их трудового вклада за год одним дополнительным календарным днём к ежегодному основному оплачиваемому отпуску с сохранением средней заработной платы.

**Основными показателями премирования работников СП являются:**

- выполнение особо важной работы для ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани;
- качественное выполнение должностных обязанностей;
- за интенсивность и напряженность труда (большой объём работ, систематическое

выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.);

- за вклад в работу организации (по представлению заведующего СП).

**Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:**

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное 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);
- в торжественных случаях (бракосочетание работника, рождение ребенка);
- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений работникам, призванным на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- иные случаи, заслуживающие внимания.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов, решение оформляется приказом директора ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани.

#### **4.3 АКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания.

4.2. Срок действия данного Положения не ограничен.

4.3. По всем остальным вопросам по оплате труда работников ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани, не урегулированных настоящим Положением, директор ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани и работники руководствуются Трудовым кодексом Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани вправе вносить в настоящее Положение изменения и дополнения в порядке, установленном для принятия настоящего Положения.

«СОГЛАСОВАНО»

председатель первичной профсоюзной  
организации ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани

Вр Т. А. Виноградова  
14.07.2025 г.

Директор ГБОУ СОШ №5

Сорокина М.А. Сорокина  
14.07.2025 г.



председатель профсоюзной  
организации СП «Детский сад № 1»  
первичной профсоюзной организации  
ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани

Кабина И.В. Кабина  
14.07.2025 г.

председатель профсоюзной  
организации СП «Детский сад № 29»  
первичной профсоюзной организации  
ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани

Няненко М.А. Няненко  
14.07.2025 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о наставничестве ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани

(Приложение № 4 к коллективному договору государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы  
№ 5 имени Героя Советского Союза В.Ф. Кравченко городского округа Сызрань  
Самарской области на 2025 -2028 годы)

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года, Приказом Министерства труда и социальной защиты России от 18.10.2013г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; воспитатель, учитель)», Уставом ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани (далее - Учреждение).

1.2. Основные понятия:

1.2.1. Наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе. Неотъемлемый элемент кадровой политики ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани, разновидность систематической индивидуальной работы с молодыми, начинающими педагогическими работниками по их адаптации к профессиональной деятельности, профессиональному становлению и повышению профессиональной компетентности под непосредственным руководством наставника.

1.2.2. Наставник – высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, глубокими знаниями в области методики преподавания и воспитания, готовностью и способностью транслировать свой опыт.

1.2.3. Наставляемый – молодой специалист, осуществляющий свою педагогическую деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока от 1 года до 3 лет, отведенного для оценки его способностей (далее - молодой специалист).

1.2.4. Действие настоящего Положения распространяется на педагогических работников ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани.

## **2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

2.1. Основными целями наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении и развитии, содействие росту профессионального мастерства педагогических работников ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани.

2.2. Основными задачами наставничества в ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани являются:

2.2.1. Помочь молодым специалистам в сохранении и развитии интереса к педагогической деятельности и закреплении их в ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани;

2.2.2. Ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

2.2.3. Воспитать молодых специалистов в лучших традициях педагогического



### **3. ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани и настоящего Положения при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста по итогам рассмотрения их кандидатур на методическом объединении педагогических работников.

3.2. Для формирования приказа заместитель директора или заведующий СП формирует списки наставляемых молодых педагогических работников и наставников.

3.3. В приказе указываются должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого специалиста, продолжительность срока наставничества (не менее одного учебного года).

3.4. Одновременно наставник может вести не более 2-х молодых специалистов.

3.5. Основные критерии, по которым определяется кандидатура наставника:

- высокий уровень профессиональной подготовки,
- наличие собственного инновационного опыта, стабильных результатов в работе,
- владение современными образовательными технологиями, эффективное применение их в практической профессиональной деятельности,
- успешный опыт воспитательной, методической работы,
- стаж педагогической деятельности не менее 8 лет,
- наличие первой или высшей квалификационной категории,
- развитые коммуникативные навыки, гибкость в общении, готовность и способность транслировать свой опыт.

3.6. Основные критерии, по которым определяется кандидатура наставляемого:

- впервые принятые на работу педагоги (специалисты), не имеющие педагогического трудового стажа и опыта педагогической деятельности;
- выпускники высших и средних специальных учебных заведений;

3.7. В соответствии с Положением о распределении стимулирующих выплат педагогическому работнику за работу в качестве наставника устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии со ст. 191 ТК РФ, Положения об оплате труда работникам образовательной организации.

3.8. Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе, руководителя методического объединения педагогических работников.

3.9. Ответственность за организацию наставничества в структурном подразделении возлагается на заведующего структурным подразделением ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани.

3.10. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заведующий структурным подразделением:

3.10.1. создаёт необходимые условия для совместной работы наставников и молодых специалистов;

- 3.10.2. осуществляет систематический контроль за организацией наставничества в ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани;
- 3.10.3. обеспечивает нормативно-правовое сопровождение их деятельности.
- 3.11. Руководитель методического объединения:
- 3.11.1. организует рассмотрение кандидатур наставника и молодого специалиста на методическом объединении,
- 3.11.2. проводит необходимый инструктаж наставников и молодых специалистов,
- 3.11.3. оказывает им организационную и методическую поддержку в разработке, утверждении и реализации индивидуальных планов наставничества,
- 3.11.4. осуществляет систематический контроль за реализацией индивидуальных планов наставничества.
- 3.12. По завершении выполнения индивидуального плана наставничества составляет характеристику на молодого педагогического работника, указывает достигнутые результаты и представляет их на заседании методического объединения. Показателем эффективности работы наставника является качественное выполнение целей и задач молодым педагогическим работником в период и после окончания срока наставничества (в период самостоятельной педагогической деятельности).
- 3.13. В ходе работы приказом директора ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани может быть произведена замена наставника в случаях:
- 3.13.1. увольнения наставника;
- 3.13.2. перевода на другую работу молодого педагогического работника или наставника;
- 3.13.3. привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- 3.13.4. других объективных причин (рассматриваются в индивидуальном порядке).

#### **4.ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА**

- 4.1. Наставник имеет право:
- 4.1.1. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении к нему мер дисциплинарного влияния.
- 4.1.2. По согласованию с директором ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани подключать к обучению молодого специалиста других опытных педагогов и сотрудников администрации ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани.
- 4.1.3. Требовать от молодого педагогического работника выполнения рекомендаций по вопросам, связанным с улучшением его профессиональной деятельности.
- 4.1.4. Посещать занятия молодого специалиста.
- 4.2. Наставник обязан:
- 4.2.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.
- 4.2.2. Разработать совместно с молодым специалистом индивидуальный план наставничества, согласовать и представить на согласование заместителю директора по учебно-воспитательной работе, заведующему СП (не позднее 10-ти рабочих дней после издания приказа).

- 4.2.3. Сопровождать подготовку молодого специалиста к учебным занятиям, внеклассным мероприятиям, оценке планируемых результатов и т.д.
- 4.2.4. Проводить все виды анализа урока (занятия).
- 4.2.5. Организовать взаимопосещение уроков (занятий) (наставник - молодой специалист - опытный педагог).
- 4.2.6. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и письменной форме.
- 4.2.7. Обеспечить качественное сопровождение молодого специалиста в соответствии с индивидуальным планом наставничества, периодически отчитываться на заседаниях Методического объединения о проделанной работе (не реже двух раз в год).
- 4.2.8. По завершении выполнения индивидуального плана наставничества составить характеристику на молодого специалиста с указанием достигнутых результатов.

## **5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

### **5.1. Молодой специалист имеет право:**

- 5.1.2. Вносить на рассмотрение администрации ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани предложения по обсуждению вопросов, связанных с реализацией индивидуального плана наставничества, совершенствованием работы по наставничеству.

### **5.2. Молодой специалист обязан:**

- 5.2.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.
- 5.2.2. Разработать совместно с наставником индивидуальный план наставничества, своевременно и качественно его выполнять.
- 5.2.3. Периодически отчитываться на заседаниях методических объединений о выполнении индивидуального плана наставничества, по завершении периода наставничества представить отчет о проделанной работе, портфолио достижений.

## **6. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО**

### **6.1. К документам, регламентирующим организацию наставничества в ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани, относятся:**

- Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года;
- Настоящее Положение.
- Приказ директора ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани об организации наставничества.
- Протоколы заседаний методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.
- Индивидуальные планы наставничества, отчеты о проделанной работе, портфолио достижений молодых специалистов с отзывами наставников.

«СОГЛАСОВАНО»

председатель первичной профсоюзной  
организации ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани  
Вр Т. А. Виноградова  
14.07.2025 г.

Директор

УТВЕРЖДАЮ

Сорокина

ГБОУ СОШ №5  
г. Сызрани  
М.А. Сорокина  
14.07.2025 г.



председатель профсоюзной  
организации СП «Детский сад № 1»  
первичной профсоюзной организации  
ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани  
Кабин И.В. Кабина  
14.07.2025 г.

председатель профсоюзной  
организации СП «Детский сад № 29»  
первичной профсоюзной организации  
ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани  
М.А. Няненко М.А. Няненко  
14.07.2025 г.

### Положение

### о дополнительных отпусках работникам ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани

(Приложение № 5 к коллективному договору государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной  
школы № 5 имени Героя Советского Союза В.Ф. Кравченко городского округа  
Сызрань Самарской области на 2025 -2028 годы)

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение разработано в целях компенсации за работу с неблагоприятными условиями труда, стимулирования работников ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развития творческой инициативы и активности.

1.2. Положение определяет порядок предоставления дополнительных отпусков в ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани.

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

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

## **2. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА РАБОТНИКАМ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЁМ**

2.1. Для работников ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день:

- руководитель структурным подразделением;
- заместитель директора по УВР;
- методист;
- начальник финансово-экономического отдела;
- бухгалтер;
- контрактный управляющий;
- заведующий хозяйством;
- специалист по кадрам;
- секретарь.

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

## **3. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА РАБОТНИКАМ, ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И ТЯЖЕЛЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА**

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

- медицинскому персоналу – 14 календарных дней (в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 16.06.1988 г. № 370/П-6).
- поварам, шеф-поварам - 6 дней (Письмо Минтруда России от 12.08.2003г. №863-7

«О порядке применения «Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которой даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день»»).

- машинисту по стирке и ремонту спецодежды - 6 дней (Письмо Минтруда России от 12.08.2003г. №863-7 «О порядке применения «Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которой даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день»») (постановление Госкомтруда СССР и Секретариата СССР от 25.10.74г. №298 /П – 22).

#### **4. ДРУГИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА**

В соответствии со ст. 116 ТК РФ работникам ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- председателю профсоюзного комитета - до 3 календарных дней;
- членам профсоюзного комитета (по представлению председателя профсоюзного комитета) - до 2 календарных дней;
- за работу в течение года без больничных листов – 3 дня;
- работникам в случае смерти близких родственников (отца, матери, мужа, жены, детей) – до 3 дней;
- рождение ребенка (отцу) – 1 календарный день;
- бракосочетание работника, детей работника– 3 календарных дня;
- работникам, получившим первый и второй компонент вакцины от COVID-19 (на основании заявления работника с подтверждением получения первого и второго компонентов вакцины от COVID-19 сертификатом вакцинации) – до 2 календарных дней или дополнительные дни отдыха с сохранением за работником заработной платы (на основании заявления работника).

#### **5. ДРУГИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ НЕОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА**

5.1. Работникам ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

5.2. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – до 14 календарных дней в году;
- в случае рождения ребенка (членам семьи) – до 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей) – до 5 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в связи с поступлением ребенка в 1 класс – до 5 календарных дней; 10
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

-родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

-родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- тяжелого заболевания близкого родственника -до 30 календарных дней.

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 30 календарных дней;


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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.



СОГЛАСОВАНО»

председатель первичной профсоюзной  
организации ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани

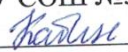
 Т. А. Виноградова  
14.07.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБОУ СОШ № 5  
г. Сызрани


 М. А. Сорокина  
14.07.2025 г.



председатель профсоюзной  
организации СП «Детский сад № 1»  
первичной профсоюзной организации  
ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани

 И. В. Кабина  
14.07.2025 г.

председатель профсоюзной  
организации СП «Детский сад № 29»  
первичной профсоюзной организации  
ГБОУ СОШ №5 г. Сызрани

 М. А. Няненкова  
14.07.2025 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам  
ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани длительного отпуска  
сроком до 1 года

(Приложение № 6 к коллективному договору государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной  
школы № 5 имени Героя Советского Союза В.Ф. Кравченко городского округа  
Сызрань Самарской области на 2025 -2028 годы)



1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани.

2. Педагогические работники ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани в соответствии с п. 5, подп. 4 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани по согласованию с профсоюзным органом.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;
  - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;
  - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;
  - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;
- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных организациях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
  - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
  - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;
  - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую, в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлинняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани:

- учебный план ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани будет выполнен в полном объеме;
- администрация в состоянии обеспечить замену работника лицом с соответствующим образованием и квалификацией по должности;
- не будет прерван либо остановлен воспитательно-образовательный процесс.

Отпуск предоставляется по заявлению педагогического работника и оформляется приказом ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани.

Отказ в предоставлении длительного отпуска дается в письменной форме с указанием мотивированной причины.

8. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

9. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подается директору ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск.

10. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику без сохранения заработной платы. Оплата длительного оплачиваемого отпуска может производиться ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани при наличии внебюджетных средств.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

12. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани.

13. Педагогический работник обязан предупредить директора ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани в письменной форме не менее чем за две недели о прерывании длительного отпуска.

14. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ, РАБОТА В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ  
В СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ**

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объема преподавательской работы:  
профессор  
доцент  
старший преподаватель  
преподаватель  
ассистент  
учитель  
учитель-дефектолог  
учитель-логопед  
преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)  
педагог дополнительного образования  
руководитель физического воспитания  
мастер производственного обучения  
старший тренер-преподаватель  
тренер-преподаватель  
концертмейстер  
музыкальный руководитель  
воспитатель.
2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:  
ректор, директор, начальник образовательного учреждения, заведующий образовательным учреждением;  
проректор, заместитель директора, заместитель начальника образовательного учреждения, заместитель заведующего образовательным учреждением, деятельность которых связана с образовательным процессом;  
директор, начальник филиала образовательного учреждения;  
заведующий филиалом образовательного учреждения;  
старший мастер;  
управляющий учебным хозяйством;  
декан, заместитель декана факультета;  
заведующий, заместитель заведующего кафедрой, докторантурой, аспирантурой, отделом, сектором;

заведующий, заместитель заведующего кабинетом, лабораторией, отделением, учебно-консультационным пунктом, логопедическим пунктом, интернатом при общеобразовательном учреждении;  
ученый секретарь ученого совета;  
руководитель (заведующий) производственной практикой;  
методист;  
инструктор-методист;  
старший методист;  
старший воспитатель;  
классный воспитатель;  
социальный педагог;  
педагог-психолог;  
педагог-организатор;  
старший вожатый;  
инструктор по труду;  
инструктор по физической культуре.

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего Перечня, засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего Перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объеме:

- не менее 150 часов – в учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;
- не менее 240 часов – в учреждениях начального и среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования;
- не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других образовательных учреждениях.

В данном документе подшито, пронумеровано и скреплено печатью

181 (сто восемьдесят один) лист \_\_\_\_.

Председатель первичной профсоюзной организации

ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани

В.И. Виноградова Т.А.

Председатель профсоюзной организации

СП «Детский сад № 1»

Первичной профсоюзной организации

ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани

Кабина Кабина И.В.

Председатель профсоюзной организации

СП «Детский сад № 29»

Первичной профсоюзной организации

ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани

Няненко Няненко М.А.

Директор ГБОУ СОШ № 5 г. Сызрани

Сорокина Сорокина М.А.

