Принято
на общем собрании
работников Учреждения
протокол № 1 от
« 20 » января 2026 г.

Председатель профсоюзного
комитета ГБОУ ООШ № 27
г. Сызрани
_____Е.В. Маклакова

Утверждаю:
Директор
ГБОУ ООШ № 27 г. Сызрани
_____ И.И. Белецких
Приказ № 02 /ОД
« 20 » января 2026г

Коллективный договор
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы № 27 города
Сызрани городского округа Сызрань Самарской области
на 2026 - 2029 годы

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области
Присвоен регистрационный номер 0043 2026
от «06» 02 2026 г.
консультант Н.А. Миронова
(должность, Ф.И.О.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № . . . . . от . . . . . 20__ года.

Руководитель

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 государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области основной общеобразовательной школы № 27 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее ГБОУ ООШ № 27 г. Сызрани).
1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников ГБОУ ООШ № 27 г. Сызрани и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.
1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- работники учреждения, являющиеся членами профсоюзной организации в лице их
представителя - первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя - директора общеобразовательного учреждения.
1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ ООШ № 27 г. Сызрани.
1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.
1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.
1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.14. Работодатель обязуется 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. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

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

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

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.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, 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. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

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

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный 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 10 % 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. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

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

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1)призыв 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; (в ред. Федеральных законов от 07.10.2022 N 376-ФЗ, от 26.12.2024 N 498-ФЗ)

2)восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3)неизбрание на должность;

4)осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5)признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

6)смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

7)наступление 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, а также призыв работодателя - физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, на военную службу по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации, или направление на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации (в случае, если такой работодатель на период прохождения им военной службы по мобилизации или службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя); (в ред. Федеральных законов от 04.11.2022 N 434-ФЗ, от 26.12.2024 N 498-ФЗ)

8)дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

9)истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

10)прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

11)отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

12)возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности. (в ред. Федерального закона от 23.12.2010 N 387-ФЗ)

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9, 10 или 12 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 23.12.2010 N 387-ФЗ)

2.2.11 Согласно ст. 264.1 ТК РФ расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

2.2.12. 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.

2.2.13. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки

педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.14. 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).

2.2.15. 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.

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

2.2.17. 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.

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

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными 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. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.
3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы),порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.
3.4. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.
3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим

работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

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

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

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

3.11. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя)

выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядки и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.15. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

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

работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

3.18. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации. Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и 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.

3.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124- 125 ТК РФ.

3.21. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:
- за ненормированный рабочий день 6 дней;
- за работу у горячей плиты 6 дней.
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.
3.22. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
3.23. 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.
При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.
Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.
Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.
При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:
- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).
3.24. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:
- рождения ребенка – 2 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дней;

- бракосочетания работника – 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – 3 календарных дней;

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

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

3.27. В соответствии со ст. 128 ТК РФ Федерального закона от 07.04.2025 г. №64-ФЗ По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 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, 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;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

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;

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

3.29. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.29.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих

вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.29.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца.

Установить следующие соотношения частей заработной платы до 40 %.

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

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

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

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с Порядком расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в расчете на одного обучающегося по очной форме обучения (В редакции Постановления Правительства Самарской области от 23.04.2025 г. № 220); 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);
- Ежемесячно на основании табелей, приказа по предприятию оплачиваются рабочие часы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период в соответствии с действующим законодательством (ст. 152 ТК РФ);
- Сверхурочными признаются часы не сверх смены по графику, а сверх нормы рабочих часов за учетный период.

В полуторном размере оплачивать то количество сверхурочных работ, которое не превышает 2-х часов, умноженных на количество рабочих дней в данном учетном периоде по графику 5-дневной рабочей недели. Остальные сверхурочные часы оплачиваются в двойном размере. Если же рабочее время по графику совпало с праздничным днем по Трудовому кодексу РФ, оплата за работу в этот день производится в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, при условии, что работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени по графику, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх нормы. В последнем случае отработанное время не будет являться сверхурочным, так как оно уже оплачено в соответствующем (двойном) размере.

- Субсидия на предоставление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам учреждений (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- Субсидия на осуществление ежемесячной денежной выплаты, в размере 10000 (десяти тысяч рублей), молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности в учреждения, являющиеся основным местом их работы, в течение года после окончания ими образовательной организации высшего или среднего профессионального образования;
- Субсидия на ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждений, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования.
- Субсидия на осуществление ежемесячных выплат в размере 7500 (семи тысяч пятисот рублей) на ставку заработной платы педагогическим работникам учреждений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования;
- Субсидии на осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 5000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогу - психологу;
- Иные межбюджетные трансферы на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ГБОУ ООШ №27 г. Сызрани;

- Иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);

- Иные выплаты стимулирующего характера за: категорию (для педагогических работников), по выслуге: от 3 до 10 лет - 0,5%, свыше 10 лет - 1%, надбавки за результативность и качество работы.

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 образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при изменении численности состава класса (подгруппы);
- при наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его нетрудоспособности и со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.8. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10 % ставки заработной платы (должностного оклада).

4.9. Доплату работникам в размере до 12 % ставки заработной платы (должностного оклада), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.

4.10. По результатам 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, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

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

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. «Меры поддержки работников с семейными обязанностями» следующего содержания: «С целью создания благоприятных условий для совмещения работниками профессиональных и семейных обязанностей, повышения

мотивации граждан к родительству, многодетности, сохранения и укрепления традиционных российских семейных ценностей» Стороны пришли к соглашению осуществлять следующие меры поддержки работников с семейными обязанностями:

5.2.1. Предоставление работникам следующих гарантий:

- предоставление права преимущественного оставления на работе при сокращении штата при равной производительности труда и квалификации членов одной семьи, беременных женщин, одиноких матерей;
- предоставление многодетным работникам ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное для них время;
- содействие в получении работниками консультаций психолога, юриста и других специалистов по вопросам подготовки к семейной жизни, развития взаимоотношений в семье, воспитания, обучения и здоровья детей, профилактики и преодоления кризисных ситуаций и др.
- создание информационного контента о семейных династиях, многодетных семьях, работающих на предприятии (в организации) и имеющих трудовые достижения. Размещение информации по вопросам популяризации семейных ценностей и традиций на информационных стендах, корпоративных чатах;
- продвижение ценности семейного досуга и семейных традиций среди работников и членов их семей посредством проведения семейных конкурсов, конкурсов детских рисунков, конкурсов трудовых династий, выявление талантливых и выдающихся семей.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. 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.

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

5.3.3. 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.

5.3.4. Гарантии, предусмотренные частью второй ст. 259 ТК РФ, 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. (в ред. Федеральных законов от 19.11.2021 N 372-ФЗ, от 07.10.2022 N 376-ФЗ, от 25.12.2023 N 642-ФЗ, от 26.12.2024 N 498-ФЗ)

5.3.5. 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;
- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;
- заключение в отношении мобилизованных работников договоров о страховании их жизни и здоровья;
- оказание за счет средств работодателя медицинской помощи, а также преимущественное право прохождения санаторно-курортного лечения (с частичной или полной компенсацией затрат) после возобновления трудовых отношений;
- гражданам, уволившимся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, в случае невозможности возобновления трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту организация проведения обучения, либо переобучения в новой профессии за счет средств работодателя;
- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских).

5.3.6. Для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;
- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время;
- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан и др.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

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

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

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 обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

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

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:

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

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

6.4.4. 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;

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

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

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

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

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

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

Указанные средства расходуются, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, исключительно на оздоровление работников и улучшение условий их труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

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 Профсоюзе, 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 ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

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

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (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, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;
7.3.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.
7.3.8. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
7.3.9. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:
- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.
7.4. 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);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- 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 организации, 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).

7.6. 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);

7.7. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).
7.8. 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 организации (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).
7.9. 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).
7.10. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.
7.11. 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 образовательной организации 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 профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

8.9. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно- массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

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

9. Стороны договорились:
9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
9.2. Работодатель в течение 10 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.
9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

От работодателя: **От работников**:

Директор ГБОУ ООШ № 27 Председатель

г. Сызрани первичной профсоюзной организации

_____И.И.Белецких _____Е.В. Маклакова

М.П. « 20 » января 2026 г. « 20 » января 2026 г.

Приложение № 1 к коллективному договору.

Согласовано.
Председатель ПК
_____Е.В.
Маклакова
« 20 » января 2026г.

Утверждаю.
Директор школы № 27
_____
И.И.Белецких
« 20 » января 2026 г.

СПИСОК
Должностей сотрудников ГБОУ ООШ № 27 г. Сызрани
с вредными условиями труда

За работу с химическими моющими средствами
1. помощник воспитателя
3. кухонный рабочий

За работу у горячей плиты
1.повар

Список должностей сотрудников с ненормированным рабочим днем для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска.

1. Руководитель финансово-экономического отдела – 6 к.д.
2. Заведующий хозяйством -6к.д.

Приложение №2
к Коллективному договору

ПРИНЯТО
Общим собранием
работников Учреждения
протокол № 1 от 20.01.2026 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом по школе
№ 02 /од от 20.01.2026г.
_____И.И. Белецких

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета ГБОУ ООШ № 27 г. Сызрани
_____ Е.В. Маклакова

Правила
внутреннего трудового распорядка в Учреждении

1. Общие положения.

1.1.Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 27 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее – Правила Учреждения) разработаны в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ с изменениями, вступившими в силу 6 октября 2006 года, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», отраслевыми примерными правилами внутреннего трудового распорядка, уставом и Коллективным договором Учреждения в целях урегулирования порядка приема и увольнения работников Учреждения, основных прав, обязанностей и ответственности сторон трудового договора, режима работы, времени отдыха, применяемых к работникам мер поощрения и взыскания, иных вопросов регулирования трудовых отношений в Учреждении.

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

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

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

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

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

2.ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

2.1. Порядок приема на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения письменного трудового договора о работе в данном образовательном учреждении. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.1.2. Фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора (основанием возникновения трудового правоотношения), независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. В этом случае работодатель обязан оформить трудовой договор с работником в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе (ст.16, 61, 67 ТК РФ).

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

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

2.1.5. Работник Учреждения, заключивший трудовой договор, обязан приступить к работе на следующий день после вступления в силу, если иное не обусловлено соглашением сторон.

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

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

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

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

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- Документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- Свидетельство о присвоении идентификационного номера налогоплательщика (ИНН);
- Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске к педагогической деятельности для лиц, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям.
- Медицинское заключение (медицинскую книжку) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы

помимо предусмотренных законом. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

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

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

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

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

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

К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности; имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за

исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

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

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

2.1.13. На всех работников Учреждения, проработавших свыше пяти дней, заводятся трудовые книжки в порядке, установленном законодательством РФ.

2.2. Порядок увольнения работников.

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

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

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя увольнение оформляется со ссылкой на статью 81 ТК РФ. Увольнение работников по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, оформляется в соответствии с основаниями статьи 81 ТК РФ.

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

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

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

2.2.3. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Учреждения.

2.2.4. В день увольнения уволенному работнику обязаны выдать его трудовую книжку с внесением в нее записи об основании увольнения в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункта закона. Днем увольнения считается последний день работы. Задержка трудовой книжки работника при увольнении не допускается.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Каждый работник Учреждения имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении школой в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом, способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

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

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по

профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Самарской области.

3.2. Все работники Учреждения обязаны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке, обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- бережно относиться к имуществу школы и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, которая может представлять угрозу жизни и здоровью людей, о несчастном случае произошедшем на производстве, об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления), сохранности имущества Учреждения;
- содержать свое рабочее оборудование в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, энергию и другие материальные ресурсы;
- соблюдать законные права и свободы обучающихся (воспитанников);

- участвовать в дежурстве по школе согласно Положению о дежурстве в ГБОУ ООШ № 27 г. Сызрани и утвержденного директором графика дежурств.
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) детей;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- соблюдать устав учреждения, положение о структурном подразделении, реализующем основную общеобразовательную программу дошкольного образования, правила внутреннего трудового распорядка.

кроме вышеперечисленного педагогические работники учреждения обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- нести ответственность за жизнь и здоровье детей с момента начала занятий и до окончания урока (занятия, мероприятия), на время сопровождения детей в поездах, экскурсиях.
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень; проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- выполнять функции дежурного учителя согласно Положения о дежурстве в ГБОУ ООШ № 27 г. Сызрани и утвержденного директором графика дежурств.

Педагогическим работникам учреждения запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы; отменять, изменять продолжительность уроков и перерыв между ними; удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);
- курить в помещениях и на территории Учреждения.
- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации;
- выполнять в учебное время мероприятия и поручения не связанные с учебным процессом.
- участвовать в рабочее время в собраниях, заседаниях, совещаниях по общественным делам.

Все работники учреждения несут ответственность:

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

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

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ УРЕЖДЕНИЯ.

4.1. Директор Учреждения имеет право на:

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

4.2. Директор Учреждения обязан:

- соблюдать законы РФ и иные нормативные акты о труде, договоры о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и ТБ, производственной санитарии и противопожарной защиты;
- заключать коллективные договоры по требованию выборного профсоюзного органа;
- разрабатывать планы социального развития Учреждения и обеспечивать их выполнение;
- разрабатывать и утверждать в установленном порядке Правила внутреннего трудового распорядка для работников Учреждения;
- принимать меры по участию работников в управлении Учреждением, укреплять и развивать социальное партнерство;
- выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре, Правилах внутреннего трудового распорядка, трудовых договорах;
- осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;
- создавать рабочие места для лиц с ограниченной трудоспособностью в пределах установленной квоты;
- проводить рабочие мероприятия по сохранению рабочих мест; создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, детей (воспитанников) и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований, инструкций по охране труда и ТБ, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов по вопросам исполнения трудового законодательства; рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами;
- правильно организовать труд сотрудников Учреждения; организовать изучение и внедрение передовых методов обучения;
- обеспечить учебный процесс необходимой учебно-методической, специальной и нормативной литературой, справочными материалами и пособиями в соответствии с требованиями ФГОС;
- обеспечить разработку учебных планов и программ,

соответствующих требованиям ФГОС по основным учебным дисциплинам;

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты по вопросам труда и образования, положения коллективного договора, настоящих Правил, иных локальных нормативных актов Учреждения, трудовые договоры;
- организовать прохождение обязательных периодических медицинских осмотров за счет средств Учреждения;
- принимать меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников, детей (воспитанников) и обучающихся;
- обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами;
- проводить обучение и постоянно контролировать знание и соблюдение работниками, обучающимися всех требований инструкций по охране труда и ТБ, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;
- обеспечивать исправное содержание помещений, систем отопления, освещения, вентиляции, создавать нормальные условия для хранения верхней одежды обучающихся;
- правильно, своевременно и полно применять действующие условия оплаты труда, выдавать заработную плату в размерах и в сроки, установленные законом, Коллективным договором, Положением об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам в Учреждении;
- обеспечивать своевременное представление отпусков всем работникам Учреждения;
- сообщать всем учителям в конце учебного года (до ухода в отпуск) их годовую нагрузку в новом учебном году.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ПОРЯДОК ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. В Учреждении устанавливается для обучающихся 1-9 классов и детей (воспитанников) структурных подразделений пятидневная учебная неделя.

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

5.3. Распределение рабочего времени учителя в рамках учетного периода осуществляется в соответствии с расписанием учебных занятий и индивидуальными планами учебной, учебно-методической и иной работы.

5.4. Заместитель директора по УВР работает при пяти дневной рабочей

неделе, исходя из 40 часов в неделю с 8.00-17.00.

Обед с 13.00 - 14.00 ч.

Отпуск - 56 календарных дней.

Руководитель структурного подразделения работает при 5-ти дневной рабочей неделе, исходя из 40 часов в неделю с 8.00 - 17.00 ч.

Обед с 13.00 - 14.00 ч.

Отпуск - 56 календарных дня.

Воспитатели работают по сменам, исходя из 36-ти часовой недели по суммированному рабочему времени с предоставлением дополнительного дня отдыха. Учётный период-1 месяц.

На группах с 12-ти часовым пребыванием воспитанников:

смена – с 07.00 - 19.00 ч.

Обед, с 13.00-14.00 ч.

Отпуск – 42 календарных дня для групп общеразвивающего направления.

Завхоз работает 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00 - 17.00 ч., время ненормированное.

Отпуск – 28 календарных дней, дополнительно 6 дней за ненормированный рабочий день.

Музыкальный руководитель работает 12,5 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе, согласно графика.

Отпуск – 42 календарных дня для групп общеразвивающего направления.

Учитель работает 36 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе.

Отпуск - 56 календарных дней.

Главный бухгалтер работает 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 9.00-18.00 ч., обед с 13.00-14.00 ч., время ненормированное.

Отпуск - 28 календарных дней, дополнительно 6 дней за ненормированный рабочий день.

Бухгалтер работает 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 9.00-18.00 ч., обед с 13.00-14.00 ч.

Отпуск - 28 календарных дней.

Делопроизводитель, секретарь работает 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 9.00-17.30 ч., обед с 13.00-13.30 ч.

Отпуск - 28 календарных дней.

Помощники воспитателя работают 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00-17.00, обед с 14.00-15.00.

Отпуск - 28 календарных дней.

Повара, подсобные рабочие работают 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе , 1 смена с 6.00-14.00, 2 смена с 8.00-17.00ч.

Отпуск - 28 календарных дней, дополнительно 6 дней за тяжёлые условия труда.

Дворник, рабочий по ремонту и обслуживанию зданий работают 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе, согласно графика.

Отпуск - 28 календарных дней.

Сторож работает в соответствии с графиком сменности по суммированному рабочему времени с предоставлением другого дня отдыха с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за год.

Отпуск - 28 календарных дней.

Кладовщик, уборщик служебных помещений, работают 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00-17.00ч.

Отпуск - 28 календарных дней.

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

5.6. Начало учебных занятий и работы персонала, обслуживающего учебный процесс, - 8.30. Перерыв для отдыха и приема пищи персонала – с 13.00 до 14.00. Утренняя зарядка для обучающихся с 8.20 до 8.30.

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

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

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

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

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

5.11. Расписание учебных занятий составляется на полугодие,

утверждается директором Учреждения. Для проведения факультативных, индивидуально-групповых, кружковых внеурочных занятий составляется отдельное расписание.

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

Факультативные, индивидуальные, групповые занятия и работа объединений дополнительного образования проводятся через час после окончания уроков в классе.

5.12. Продолжительность урока (академического часа): в 1–9 классах – 40 минут. После академического часа занятий устанавливается перерыв продолжительностью 10 минут, два перерыва по 20 минут и один перерыв 15 минут для приема пищи обучающихся.

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

- в сентябре, октябре – по 3 урока в день 35минут каждый;
- в ноябре, декабре – по 4 урока по 35 минут каждый;
- в январе - мае – по 4 урока по 40 минут каждый.

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

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

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

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

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

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

Занятия с детьми (воспитанниками) среднего и старшего дошкольного возраста могут проводиться во второй половине дня, но не чаще 2 - 3 раз в неделю.

Длительность этих занятий - не более 20 - 30 минут в зависимости от возраста детей. В середине занятия статического характера проводится физкультминутка.

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

дошкольного образования.

5.16. Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым директором Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен для работников и работодателя.

О времени начала отпуска работники извещаются не позднее, чем за две недели до его начала. Преподавателям ежегодные отпуска предоставляются, как правило, в летний каникулярный период. Продолжительность отпуска работников школы, занятых в учебном процессе и обеспечивающих организацию учебного процесса и управление им, устанавливается Учреждением в соответствии с постановлением Правительства РФ об отпусках работников образования от 1 октября 2002 года №724. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на следующий год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет не допускается.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

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

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

5.17. Учебная нагрузка педагогических работников Учреждения оговаривается в трудовом договоре. В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре, учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом Учреждения при приеме на работу.

5.18. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случае уменьшения количества часов по учебному плану и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном и дошкольном учреждении). Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение существенных условий труда. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не

позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (п.7 ст.77 ТК РФ).

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

- временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст.74 ТК РФ), например для замещения отсутствующего учителя (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

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

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

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

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

5.23. Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педсовета, родительского собрания и др.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.24. Ставка заработной платы педагогическому работнику

устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перемены. Продолжительность урока 35-40 минут установлена только для обучающихся, поэтому перерасчета рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярное время.

5.25. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается директором Учреждения по согласованию с профкомом.

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

5.27. Директор Учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по Учреждению. График дежурств составляется на полугодие, утверждается директором Учреждения по согласованию с профкомом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться за 20 минут до начала занятий и заканчивается через 20 минут после их окончания.

5.28. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочем временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающей их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников Учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации предшествующей началу каникул. Во время работы в каникулярный период не рассматривается как простой по вине работника. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия. Установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

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

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

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

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

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

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

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

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

Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных ТК РФ, основаниями для увольнения педагогического работника Учреждения по инициативе администрации этого Учреждения до истечения срока действия трудового договора являются:

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

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профкома.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия педагогического работника Учреждения, за исключением случаев, предусмотренных законом.

8. ПОРЯДОК В ПОМЕЩЕНИЯХ УЧРЕЖДЕНИЯ.

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

8.2. В учебных помещениях Учреждения запрещается:

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

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

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

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

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

Приложение № 3
к Коллективному договору

Принято.
Решением Общего собрания

работников Учреждения
протокол № 1 от 20.01.2026г

Утверждаю:
Директор ГБОУ ООШ № 27
г.Сызрани
_____ И.И.Белецких
Приказ № 02/од от 20.01.2026г

Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета ГБОУ ООШ № 27
г.Сызрани
_____ Е.В. Маклакова

Положение

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

1. Общие положения.

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы №27 города Сызрань городского округа Сызрань Самарской области (далее - Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации,

- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации",

- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006г. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой Тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» ((в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83, от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201,от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119, от 26.05.2011 N 204,от 12.10.2011 N 578, от 27.10.2011 N 702, от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739, от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 20.12.2016 N 773, от 01.02.2017 N 62,от 02.02.2018 N 57, от 06.03.2019 N 121, от 16.04.2019 N 237,с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016));

- Постановление Правительства Самарской области от 29.09.2008г. №431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета (с изменениями на 15 апреля 2019 года);

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 № 408-ОД «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области», приказом

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

1.2. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы №27 города Сызрань городского округа Сызрань Самарской области (далее – Учреждение) в повышении качества образовательной и воспитательной деятельности, развития творческой активности и инициативы, стимулирования профессионального роста и повышения ответственности за результаты труда. Положение предусматривает единые принципы установления выплат работникам Учреждения, определяет их виды, размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат.

1.3. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами директора ГБОУ ООШ № 27 г. Сызрани и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров.

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

1.5. К компетенции директора ГБОУ ООШ № 27 г. Сызрани относится контроль за установлением заработной платы работникам Учреждения, в том числе надбавок, доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования (п.п. 10 п. 2 ст. 32 ФЗ «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ).

1.6. Стимулирующие выплаты определяются работникам Учреждения за фактически отработанное время.

1.7. Настоящее Положение регламентирует порядок

распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения и фонда экономии оплаты труда. В случае образования экономии фонда оплаты труда вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, наличия отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности работников и другим причинам, средства могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера.

1.8. Настоящее Положение устанавливает:

- виды стимулирующих выплат, порядок и условия их установления;
- условия для снижения или отмены стимулирующих выплат;
- структуру и размер стимулирующего фонда оплаты труда;
- порядок и условия установления надбавки за эффективность (качество) работы работников;
- сроки предоставления информации о показателях деятельности работников;
- критерии оценивания эффективности (качества) работы работников для определения стимулирующих выплат.

1.9. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регламентирующим порядок и условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.10. Настоящее положение разрабатывается ГБОУ ООШ № 27 г. Сызрани, согласовывается с Управляющим Советом Учреждения, принимается на Общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом руководителя Учреждения.

1.11. Размеры стимулирующих выплат определяются по количеству набранных баллов в конкретной денежной сумме.

1.12. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения, утверждаются министерством образования и науки Самарской области, размер стимулирующих выплат директору ГБОУ ООШ № 27 г. Сызрани устанавливается учредителем.

2. Размер стимулирующего фонда.

2.1. Стимулирующий фонд расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.
2.2. Стимулирующий фонд руководителя учреждения составляет не более 3%, педагогов – не менее 72%, административно-хозяйственного персонала – не более 25% от стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения.

3. Порядок установления надбавок и доплат.

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

3.2 Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей:

- Стимулирующие выплаты руководителю;
- Стимулирующие надбавки;
- Стимулирующие доплаты;
- Премии.

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

3.4. Стимулирующие надбавки и доплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора школы:

- для работников СП «Детский сад» - один раз в год (сентябрь) сроком на сентябрь-декабрь и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни;
- для педагогических работников школы – два раза в год (сентябрь) сроком на сентябрь-февраль, (март) сроком март-август и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни;
- для административно- управленческого, обслуживающего, медицинского и иного персонала школы один раз в год (сентябрь) сроком на сентябрь-август и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

3.6. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику школы индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику школы индивидуально, на основе ходатайства заместителя директора по УВР (педагогические работники), главный бухгалтер (работники бухгалтерии), завхоза (вспомогательный персонал), заведующей структурного подразделения (работники структурного подразделения).

3.7. Материалы по самоанализу деятельности представляются:

- педагогическими работниками, СП «Детский сад» - заведующему структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования – до 15 сентября (за период сентябрь-август).
- педагогическими работниками школы - заместителю директора по УВР- до 15 сентября (за период март-август), до 15 марта (за период сентябрь-февраль), учитель-логопед; учитель-дефектолог; педагог-психолог; педагог дополнительного образования – до 15 сентября (за период сентябрь-август).
- работниками обслуживающего и иного персонала Учреждения, главному бухгалтеру до 15 сентября (за период сентябрь-август).

3.8. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора Учреждения.

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

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

4. Сроки представления информации о показателях деятельности работников

4.1. Персональный состав комиссии утверждается приказом директора Учреждения. В комиссию входят: заместитель директора по УВР, главный бухгалтер, председатель профсоюзного комитета Учреждения, представитель управляющего совета Учреждения, с правом согласования проектов приказов о стимулирующих надбавках и доплатах Учреждения.

4.3. Комиссия в трех-дневный срок обрабатывает представленные материалы самоанализа работников, разрабатывает проекты приказов по Учреждению, определяющие размеры стимулирующих надбавок и доплат работникам Учреждения, согласовывает их с профсоюзным комитетом, управляющим советом школы и направляет их директору, который издает приказы по Учреждению.

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

5.1 Критерии и показатели качества труда педагогических работников.

Критерии	Сроки оценивания		Максимальное количество баллов	
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Сентябрь-февраль; март-август		2б	
Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов **Снижение -1 б** **Отсутствие – 2 б**	Сентябрь-февраль; март-август		2б	
Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	Сентябрь-февраль; март-август		2б	
Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Сентябрь-февраль; март-август		3б	
Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	Сентябрь-февраль; март-август		2б	
Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	Сентябрь-февраль; март-август		3б	
Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Сентябрь-февраль; март-август		3б	

Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Сентябрь-февраль; март-август		1б	
Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	Сентябрь-февраль; март-август		1б	
Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	Сентябрь-февраль; март-август		2б	
Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. 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 **Сохранение – 1б** **Увеличение – 2б**	Сентябрь-февраль; март-август		2б	
Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня) **Школьный – 1б** **Городской – 2б** **Окружной – 3б** **Региональный – 4б** **Всероссийский – 5 б**	Сентябрь-февраль; март-август		10б	
Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Сентябрь-февраль; март-август		1б	
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	Сентябрь-февраль; март-август		1б	
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 Западным управлением для ОО	Сентябрь-февраль; март-август		1б	

Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Сентябрь-февраль; март-август		2б	
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конферен-ций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) **За каждого Окружной – 3б** **Региональный – 4б** **Всероссийский – 5б**	Сентябрь-февраль; март-август		20б	
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) **За каждого Окружной – 3б** **Региональный – 4б** **Всероссийский – 5б**	Сентябрь-февраль; март-август		20б	
Доля обучающихся 4-9 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя **На уровне – 2б** **Выше – 3б**	Сентябрь-февраль; март-август		3б	
Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) **Окружной – 3б** **Региональный – 4б** **Всероссийский – 5б**	Сентябрь-февраль; март-август		20б	
Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятиях регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	Сентябрь-февраль; март-август		3б	
Доля обучающихся 6-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Сентябрь-февраль; март-август		3б	

Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	Сентябрь-февраль; март-август		5б	
Доля обучающихся 1-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	Сентябрь-февраль; март-август		3б	
Доля обучающихся 6-9-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятель-ности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного Западным управлением значения для ОО	Сентябрь-февраль; март-август		5б	
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Сентябрь-февраль; март-август		5б	
Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	Сентябрь-февраль; март-август		5б	
Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	Сентябрь-февраль; март-август		5б	
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	Сентябрь-февраль; март-август		5б	
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	Сентябрь-февраль; март-август		10б	

Школьный уровень – 3б **Выше – 7б**				
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 – 10б** **Региональный – 15б**	Сентябрь-февраль; март-август		25б	
Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта **Муниципальный – 5 б** **Окружной – 10 б** **Региональный – 15 б** **Всероссийский- 20 б**	Сентябрь-февраль; март-август		20б	
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) **Школьный – 5 б** **Окружной – 10 б** **Региональный – 15 б** **Всероссийский – 20 б**	Сентябрь-февраль; март-август		20б	
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	Сентябрь-февраль; март-август		5б	
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	Сентябрь-февраль; март-август		2б	
Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Сентябрь-февраль; март-август		2б	
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
Доля обучающихся классного коллектива (5-9 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного Западным управлением для ОО	Сентябрь-февраль; март-август		2б	
Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Сентябрь-февраль;		3б	

	март-август			
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	Сентябрь-февраль; март-август		2б	
Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Сентябрь-февраль; март-август		3б	

5.2. **Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по УВР**

№ п/п	Критерии	Уровень оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
1. Эффективность процесса обучения				
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	Год
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	Год
1.3	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами)	100% - 1 балл	1	Год
1.4	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам	50-75% - 1 балл; 76-100% - 2 балла	2	Год

№ п/п	Критерии	Уровень оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
	за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе)			
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	Год
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	Год
1.7	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ	10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла	2	Год
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	Год
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	Год
1.10	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	3	Год

№ п/п	Критерии	Уровень оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
		международном уровнях - 3 балла		
1.11	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-9 классов	80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла	2	Год
1.12	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-9 классов	10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла	2	Год
1.13	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	Год
1.14	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников	Победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)	3	Год
1.15	Доля детей, обучающихся в 5-9 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	Год
2. Эффективность воспитательной работы				
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	Год
2.2	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших)	Отсутствие – 1 балл	1	Год
2.3	2.3. Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или	До 50% от общего количества обучающихся – 0,5	1	Год

№ п/п	Критерии	Уровень оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
	организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»)	балла; свыше 50% - 1 балл		
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	Год
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	Год
2.6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда	Наличие – 1 балл	1	Год
2.7	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного	Наличие - - 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла	1	Год
2.8	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций)	На *муниципальном Уровне* или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; На *уровне образовательного округа:*1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на уровне *области: 1-2 человека* - 1,5 балла; 3 и более -2 балла; на *всероссийском или международном*	2	Год

№ п/п	Критерии	Уровень оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
		уровнях - 2 балла		
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	Год
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	Год
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	Год
2.12	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи	На уровне целевого значения показателя ОО -0,5 балла, выше -1 балл	1	Год
2.13	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся	75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл	1	Год
2.14	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО	Более 70% -1 балл	1	Год
3. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения				

№ п/п	Критерии	Уровень оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
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	Год
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	Год
3.3	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.)	Между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла *(баллы могут суммироваться)*	1	Год
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	Год
4. Эффективность обеспечения доступности качественного образования				
4.1	Реализация предпрофильной	Реализация – 1 балл	1	Год

№ п/п	Критерии	Уровень оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
	подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл			
4.2	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-9-х классов	В качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	1	Год
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	Год
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	Год
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	Год
5. Эффективность управленческой деятельности				

№ п/п	Критерии	Уровень оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
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	Год
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы	2 балла	2	Год
5.3	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу»	1 балл	1	Год
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	Год
5.5	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях	2 балла	2	Год
5.6	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования	2 балла	2	Год
5.7	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части	Со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; Со стороны	2	Год

№ п/п	Критерии	Уровень оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
	организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	Госпожнадзора: 1 балл		
6. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса				
6.1	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-9-х классов	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период -0,5 балла, выше -1 балл	1	Год
6.2	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса	1 балл	1	Год
6.3	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе	1,5 балла	1,5	Год
6.4	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору)	1 балл	1	Год
7. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения				
7.1	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий	1 балл	1	Год
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	Год

№ п/п	Критерии	Уровень оценивания	Максимальный балл	Срок оценивания
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	Год
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	Год
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	Год
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	Год
		Итого:	87	

5.3. Критерии оценки эффективности (качества) работы главного бухгалтера государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы №27 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области

КРИТЕРИИ	Вид оценивания
Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	5 баллов
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5 баллов
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	5 баллов
Наличие электронного документооборота с различными организациями с использованием сети Интернет.	5 баллов
Организация бухгалтерского учета в Учреждении с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием материалов, финансовых ресурсов, сохранности муниципальной собственности	5 баллов
Отсутствие обращений работников Учреждения по вопросу неправильного начисления заработной платы	5 баллов
Рациональное составление сметы доходов и расходов Учреждения	5 баллов
Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий.)	5 баллов
Своевременная и качественная сдача отчетности	5 баллов
Максимальное количество баллов – **45** баллов	

5.4. Критерии оценки эффективности (качества) работы библиотекаря государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы №27 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области

КРИТЕРИИ	Вид оценивания
Организация и проведение читательских конференций, литературных вечеров и других массовых мероприятий	5 баллов
Увеличение объема книговыдачи	2 балла
Наличие медиатеки, в которую учащимся организован свободный доступ	2 балла
Доля учащихся, полностью обеспеченных учебниками федерального перечня из школьных фондов: от 80 до 90% – 1 балл; выше 90% – 5 баллов	5 баллов
Отсутствие жалоб учащихся, педагогов и родителей по вопросам обеспечения учебниками.	1 балл
Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий.)	5 баллов
Максимальное количество баллов – **20** баллов	

5.5. Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующего хозяйством государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы №27 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области

КРИТЕРИИ	Вид оценивания
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	5 баллов
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5 баллов
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	5 баллов
Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-5) баллов	5 баллов
Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий.)	5 баллов
Максимальное количество баллов – **25** баллов	

5.6. Критерии оценки эффективности (качества) работы гардеробщика, вахтера государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы №27 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области

КРИТЕРИИ	Вид оценивания
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	5 баллов
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях гардероба и фойе, проведение генеральных уборок.	5 баллов
Максимальное количество баллов – 10 баллов	

5.7. Критерии оценки эффективности (качества) работы уборщика служебных помещений, дворника, сторожа, рабочий по обслуживанию зданий государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы №27 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области

КРИТЕРИИ	Вид оценивания
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	5 баллов
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	5 баллов
Максимальное количество баллов - 10 баллов	

5.8. Критерии оценки эффективности (качества) работы секретарь государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы №27 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области

КРИТЕРИИ	Вид оценивания
Отсутствие замечаний по итогам проверок администрации Учреждения, контролирующих органов.	5 баллов
Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, педагогов, родителей (законных представителей) обучающихся и воспитанников.	5 баллов
Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий.)	5 баллов
Максимальное количество баллов – 15 баллов	

5.9. Критерии оценки эффективности (качества) работы <u>бухгалтера</u> государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы №27 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области

Основания для назначения стимулирующих выплат	**Критерии**	**Сроки оценивания**	**Количество баллов**
За создание условий для сохранения здоровья воспитанников	1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам хозяйственно-финансовой деятельности	ежемесячно	5
	2. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах школы на конец отчетного периода	ежемесячно	5
	3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) детей (воспитанников) к начислению родительской платы	ежемесячно	5
	4. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий.)		5
	5. Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет.	ежемесячно	5
		итого	25

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (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	60% и более - 1
	в эмоционально-волевой сфере	
	в общении	
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	Отсутствие – минус 1 Положительная динамика - 1
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); 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). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся;	3
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	свыше 85% - 1
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	Округ - 1 Регион - 2
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Округ - 1
1.7.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	Округ - 1 Регион -2
1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	свыше 85% - 1
1.9.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	свыше 85% -1
1.10.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	свыше 85% - 1
1.11	Выявление детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией	1 бал
1.12	Информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного	1 бал

	поведения	
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	2
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да/нет
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Округ - 1
3.2.	Результативность презентации собственной дея-тельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Округ - 1
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	Округ - 1
3.4.	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)	Округ - 1
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психоло-го-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Округ - 1
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психоло-го-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Округ - 1
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания	1
3.8.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончанию курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психоло-гии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	более 3% -1
3.9	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
	Итого	25

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (максимальное количество баллов)
1.	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	80% и более - 1
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период (при условии 100%)	1
1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	1
1.4.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	1
1.7.	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)	80% и более -1
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
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)	1
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона	Свыше 5%-1

2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	свыше 10% -1
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	Свыше 10 % -1
2.5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период (при условии вовлечения 3%)	1
2.6.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период	1
2.7.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации	1
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	Свыше 50% -1
3.2.	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	1
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое)	1
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года	Округ - 1
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	2
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня)	1

4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	50% - 1 свыше 50% - 2
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	1
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1
	Итого	25

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания (максимальное количество баллов)
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**	
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):	1
1.2.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	1
1.3.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	свыше 85% - 1
1.4	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	1
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	3
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	

3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	3
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	2
3.4.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	2
3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	2
3.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	2
3.7.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	3
3.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2
	Итого	25

6. Виды стимулирующих выплат работников структурного подразделения

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

6.2.К выплатам стимулирующего характера работникам структурного подразделения относятся:

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

ежемесячные надбавки за выслугу лет;

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента детей (воспитанников) (интегрированные дети

с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

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

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

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

надбавки за эффективность (качество) работы;

премии за интенсивность и напряженность работы;

иные поощрительные выплаты.

7. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения.

7.1. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения Учреждения устанавливается в размере 28,3% фонда оплаты труда на основании Постановления Правительства Самарской области №756 от 12.12.2013г. «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

7.2. Экономия по фонду оплаты труда структурного подразделения Учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера (премии).

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

8. Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда структурного подразделения Учреждения.

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

на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

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

на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента детей (воспитанников) (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты медицинским работникам, помощникам воспитателя и иным категориям работкам (за исключением воспитателей и иных педагогических

работников) за результативность и качество работы не менее 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

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

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

при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

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

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

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

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

9. Критерии и показатели качества труда работников структурного подразделения Учреждения для определения стимулирующих выплат.

9.1. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) воспитателей структурного подразделения «Детский сад», реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерий оценивания	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов
Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии (направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда)		
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	год	**20**

Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	год	**10**
Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	год	**10**
Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	год	**15**
Итого		**55**
Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости (направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда)		
За сложность и напряженность работы с детьми раннего возраста, с детьми-инвалидами, с детьми с особыми образовательными потребностями	год	**5**
Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70%; выше70%	год	**3**
Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	год	**3**
	Итого	**11**

9.2. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) музыкальных руководителей структурного подразделения «Детский сад», реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерий оценивания	**Сроки оценивания**	**Максимальное кол-во баллов**
Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии (направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда)		
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе	год	**20**

проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)		
Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	год	**8**
Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	год	**10**
Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	год	**10**
	Итого	**48**
Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости (направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда)		
За сложность и напряженность работы с детьми раннего возраста, с детьми-инвалидами, с детьми с особыми образовательными потребностями	год	**2**
Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70%; выше70%	год	**2**
Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	год	**3**
	Итого	**7**

9.3. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) педагога дополнительного образования структурного подразделения «Детский сад», реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерий оценивания	**Сроки оценивания**	**Максимальное кол-во баллов**
Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии (направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда)		
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе	год	**20**

проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)		
Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	год	**10**
Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	год	**10**
Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	год	**2**
	Итого	**42**

Выплаты медицинским работникам, помощникам воспитателя, административно-управленческому персоналу и иным работникам структурного подразделения «Детский сад», реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования

9.4. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) заведующего хозяйством структурного подразделения «Детский сад», реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	**Критерии**	**Сроки оценивания**	**Количество баллов**
Выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за результативность и качество работы не менее 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
За создание условий для сохранения здоровья воспитанников	1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам хозяйственно-финансовой деятельности	Ежемесячно	5
	2. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1 раз в квартал	3
	3. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников	Ежемесячно	5
	4. Снижение уровня или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Ежемесячно	5
	5. Качественная и своевременная подготовка здания к работе в осенне-зимний период	1 раз в год	5

	6. Качественная подготовка структурного подразделения к ежегодному приему школ	1 раз в год	5
	7. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях структурного подразделения, осуществление контроля за проведением генеральных уборок.	*Ежемесячно*	3
		итого	**31**

9.5. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) помощников воспитателей структурного подразделения «Детский сад», реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Критерий оценивания	**Сроки оценивания**	**Максимальное кол-во баллов**
Выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за результативность и качество работы не менее 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда		
За сложность и напряженность работы с детьми раннего возраста, с детьми-инвалидами, с детьми с особыми образовательными потребностями	год	**10**
Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70%; выше70%	год	**13**
	Итого	**23**
Выплаты помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда		
Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий; снижение на 1%; снижение на 2%; снижение на 3% и выше	год	**8**
Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	год	**1**
	Итого	**9**

9.6. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) бухгалтера структурного подразделения «Детский сад», реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Количество баллов
Выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за результативность и качество работы не менее 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
За создание условий для сохранения здоровья воспитанников	1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам хозяйственно-финансовой деятельности	ежемесячно	5
	2. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах школы на конец отчетного периода	ежемесячно	5
	3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) детей (воспитанников) к начислению родительской платы	ежемесячно	5
	4. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных заданий.)		5
	5. Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет.	ежемесячно	5
		итого	25

9.7. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) медицинских работников (<u>старшая медсестра</u>, медсестра) структурного подразделения «Детский сад», реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Количество баллов

Выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за результативность и качество работы не менее 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
За высокую посещаемость детьми структурного подразделения	1. Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (положительная динамика – 3 балла, в среднем по группе выше окружного значения – 5 баллов)	ежемесячно	5
		итого	5
За создание условий для сохранения здоровья воспитанников	1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	ежемесячно	5
	2. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	ежемесячно	5
	3. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	ежемесячно	5
	4. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников	ежемесячно	5
	5. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	ежемесячно	5
		итого	25
		всего	**30**

9.8. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников пищеблока (повар, кухонный рабочий,) структурного подразделения «Детский сад», реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда)

Основания для назначения стимулирующих выплат	**Критерии**	**Сроки оценивания**	**Количество баллов**
Выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за результативность и качество работы не менее 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
За создание условий для сохранения здоровья воспитанников	1. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	ежемесячно	5
	2. Отсутствие предписаний и замечаний по итогам проверок контролирующих органов	ежемесячно	5

	3. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях кухни структурного подразделения, проведение генеральных уборок.	Ежемесячно	5
	4. Качественная подготовка кухни структурного подразделения к ежегодному приему школ	1 раз в год	5
		итого	**20**

9.9 Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) кастелянши, рабочего по обслуживанию здания, дворника, сторожа, структурного подразделения «Детский сад», реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда

Основания для назначения стимулирующих выплат	**Критерии**	**Сроки оценивания**	**Количество баллов**
Выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за результативность и качество работы не менее 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
За создание условий для сохранения здоровья воспитанников	1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	ежемесячно	5
	2. Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	ежемесячно	5
	3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	ежемесячно	5
	4. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях структурного подразделения, проведение генеральных уборок.	*Ежемесячно*	3
	5. Качественная и своевременная подготовка здания к работе в осенне-зимний период	1 раз в год	5
	6. Качественная подготовка структурного подразделения к ежегодному приему школ	1 раз в год	5
	итого	28	

9.10 Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения «Детский сад», реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, для определения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) для определения

стимулирующих надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда, срок оценивания – 1 раза в год).

№	Критерий оценивания	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
1.	**Эффективность обеспечения качества дошкольного образования**		
1.1	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных детским садом: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 2 балла; на российском или международном уровне – 3 балла	год	3
1.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по вопросам реализации и/или методического сопровождения образовательных программ в системе дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	год	3
1.3	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками образовательного процесса в сфере дошкольного образования – 2 балла	год	2
	ИТОГО:		**8**
2.	**Эффективность обеспечения доступности качественного образования**		
2.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп, консультативных центров и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной основе для родителей, в том числе детей, не посещающих образовательное учреждение (1 балл за каждую организованную форму, но не более 3 баллов)	год	3
2.2	Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий (психолого-педагогических, кадровых, материально-технических, финансовых) – 3 балла	год	3
	ИТОГО:		**6**
3.	**Эффективность управленческой деятельности**		

3.1	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней экспертизы, экспертного заключения) о соответствии ФГОС ДО основной общеобразовательной программы дошкольного образования учреждения – 2 балла	год	2
3.2	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия – не менее 3 лет), утвержденной органом самоуправления общеобразовательного учреждения – 1 балл	год	1
3.3	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования – 1 балл	год	1
3.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	год	2
3.5	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на региональном уровне и выше – 2 балла;	год	2
3.6	Участие руководителя общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на региональном уровне и выше – 2 балла	год	2
3.7	Участие педагогов общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на региональном уровне и выше – 2 балла	год	2
3.8	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций (неправомерного привлечения родительских средств, организации дополнительных платных услуг, выполнения порядка комплектования групп и.т.д.) – 1 балл	год	1
3.9	Наличие в учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопедов, инструкторов по	год	1

	физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных, работающих с детьми дошкольного возраста – 1 балл		
	ИТОГО:		**14**
4.	**Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса**		
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	год	1
4.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: снижение до 1 % - 0,5 балла; снижение свыше 1% - 1 балл; уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста ниже среднего показателя по муниципальному образованию до 3 % - 1,5 балла; более чем на 3% - 2 балла.	год	2
4.3	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	год	1
4.4	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	год	1
	ИТОГО:		**5**
5.	**Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения**		
5.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, квалификационных категорий - 1 балл	год	1
5.2	Доля педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 30% до 40% - 0,5 балла; 40 % и более - 1 балл	год	1
5.3	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, 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,	год	2

	наличие победителей на областном уровне и выше - 2 балла		
5.4	Разработка и реализация педагогическими работниками авторских комплектов методических материалов в системе дошкольного образования, прошедших рецензирование – 1 балл	год	1
5.5	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования - 1 балл	год	1
	ИТОГО:		**6**
	ВСЕГО:		**39**

10. Условия для назначения надбавок и доплат.

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

11. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат: надбавок, доплат.

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

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

12. Порядок премирования педагогических работников, медицинских работников, административно – управленческого персонала, и иных работников Учреждения.

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

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

- высокие показатели научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса – до 40 000 рублей;
- Осуществление наставничества над молодыми специалистами – до 10 000 рублей;

- организация бухгалтерского учета в школе с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием ресурсов, высокий уровень сохранности имущества – до 40 000 рублей;
- Качественное осуществление озеленения, благоустройства, ухода за цветниками на пришкольной территории – до 30 000 рублей;
- Высокую степень активизации социальной позиции и показатели сохранения и укрепления здоровья учащихся - до 45 000 рублей;
- Высокий профессиональный уровень и творческий подход к работе, разработку новых программ и технологий, индивидуально-дифференцированную работу с учащимися, высокие показатели участия в научно-практических ученических и педагогических конференциях, Интернет-проектах - до 50 000 рублей;
- Напряженность, сложность труда и расширение объемов работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, за интенсивность и напряженность работы, за выполнение особо важных или срочных работ, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, а также иные поощрительные выплаты - до 50 000 рублей.
- Активное своевременное и качественное выполнение работником не входящих в круг должностных обязанностей - до 50 000 рублей.

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

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

12.5. Заведующему структурным подразделениям размер премии устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на Учреждение. Общая сумма выплаченных в течение года заведующему структурным подразделением выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения.

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

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

13. Стимулирующие доплаты.

13.1. Административно-управленческому персоналу, педагогическим работникам иным работникам ГБОУ ООШ № 27 г. Сызрани могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

13.1.1. Заместителю директора по УВР, завхозу, главному бухгалтеру и руководителю структурного подразделения «Детский сад», бухгалтеру, секретарю, педагогическим работникам:

- за интенсивность использования компьютерной техники – до 3000 руб.,
- за работу по организации результативного участия школы, учащихся в районных, окружных, областных, российских мероприятиях – до 3000 руб.
- за результативное участие в работе региональных экспериментальных площадок, школьных творческих групп – до 5000 руб.
- за эффективную работу в системе АСУ РСО – до 5000 руб.;
- за качественное администрирование школьного сайта – до 5000 руб.;
- за качественное составление расписания учебных занятий – до 3500руб;
- за высокое качество оформительской работы – до 3000 руб.
- за высокое качество спортивно-массовой и физкультурнооздоровительной работы – до 4000 руб.
- за высокое качество выполнения обязанностей секретаря педагогического совета – до 3000 руб.
- за высокое качество проверки работ обучающихся в составе экспертных групп в рамках государственной итоговой аттестации, а также по итогам олимпиад, конкурсов, конференций – до 5000 рублей.
- за наставничество над молодыми специалистами – до 5 000 рублей;
- за социально-значимую работу – до 5000 руб.
- за работу по озеленению, уходу за цветами на пришкольной территории – до 5 000 рублей.

13.2. В ОУ могут быть установлены другие виды доплат, направленные на решение задач, поставленных школой на учебный год.

13.3. В учреждении может быть установлена доплата до уровня МРОТ.

с общим собранием коллектива.
Протокол № 1 от 20.01.2026г.

Соглашение по охране труда

Администрация и комитет профсоюза государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 27 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области

заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2026г. руководство ГБОУ ООШ № 27 г. Сызрани обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

№	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	стоимость	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
							Кол-во работающих, которым улучшены условия труда.		Кол-во работающих, высвобожденных от тяжелых физических работ	
							всего	В т.ч. женщин	всего	В т.ч. женщин
1.	Покраска лестничных клеток (ступени, площадки) огнеупорной краской	Шт.	1	28 000 рублей	2026г.	Лякун Е.И.	27	24	0	0

Директор школы _____И.И.Белецких

Председатель ПК _____Е.В. Маклакова

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью 100 (сто) листов
Директор школы

И.И. Белецких