

# Коллективный договор

государственного казённого общеобразовательного специального учебно-воспитательного учреждения города Октябрьска Самарской области  
на период с 25 июня 2024 года по 24 июня 2027 года

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Присвоен регистрационный номер <u>03852024</u>
от <u>18</u> <u>07</u> <u>2024</u> г.
<u>консультант Н.А. Мушкова</u> (должность, Ф.И.О.)

Мушкова

От работодателя:

Директор  
государственного казённого  
общеобразовательного специального  
учебно-воспитательного учреждения  
города Октябрьска Самарской  
области



В.В. Дамм

« 24 » июня 2024 г.

От работников:

Председатель  
первичной профсоюзной организации  
государственного казённого  
общеобразовательного специального  
учебно-воспитательного учреждения  
города Октябрьска Самарской области

Кутумова Н.В. Кутумова

« 24 » июня 2024 г.

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном казённом общеобразовательном специальном учебно-воспитательном учреждении города Октябрьска Самарской области.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон субъекта РФ о социальном партнерстве;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации;

Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников государственного казённого общеобразовательного специального учебно-воспитательного учреждения города Октябрьска Самарской области (далее – Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора Учреждения Дамм Владимира Владимировича (далее работодатель);

работники Учреждения в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации государственного казённого общеобразовательного специального учебно-воспитательного учреждения города Октябрьска Самарской области (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) – Кутумова Наталья Викторовна.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 10 дней после его подписания.

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

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

1.8. При смене формы собственности Учреждения 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 Учреждения 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 Учреждения, 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 (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует по 24 июня 2027 года включительно.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя объявляется в трехдневный срок со дня фактического начала работы (статья 68 ТК РФ).

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись 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 60 % 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.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

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

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

2.2.10. 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.

2.2.11. 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.

2.2.12. 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 Учреждения.

2.2.13. 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).

2.2.14. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.2.15. 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.

2.2.16. 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.

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

2.2.18. 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 Учреждения

определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.3. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя, при необходимости эпизодически, привлекаться к выполнению их трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (конкретный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается в Положении о дополнительных отпусках работников государственного казённого общеобразовательного специального учебно-воспитательного учреждения города Октябрьска Самарской области (приложение № 2).

3.4. Для педагогических работников Учреждения 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.

3.5. В Учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителю Учреждения, его 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.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника Учреждения, 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), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. 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.

3.9. 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.

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

3.11. 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.

3.12. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общими выходными днями являются: суббота и воскресенье.

Работники Учреждения обязаны находиться на рабочем месте за 15 минут до начала рабочего дня.

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

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.

3.14. 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 и прочие педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, а

также привлекаются к воспитательной работе на группе воспитанников 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 директора Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий педагогический, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал и сотрудники службы режима Учреждения могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории) усиление охраны учреждения и воспитанников, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

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

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

Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 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 или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы 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.

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 работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

3.17. 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 Учреждения. 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.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

3.18. Привлечение работников Учреждения 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.

3.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения. Для учителей, воспитателей и прочих педагогических работников, 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).

3.20. 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 Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

3.21. 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.

3.22. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда:
  - повару – 6 дней;
  - медицинской сестре – 7 дней;
- за ненормированный рабочий день:
  - заместителю директора, водителю - 7 дней;

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с Положением о дополнительных отпусках работников государственного казённого общеобразовательного специального учебно-воспитательного учреждения города Октябрьска Самарской области (приложение №2). 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.

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

3.24. 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).

3.25. Стороны договорились о предоставлении работникам Учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в 1 класс – 1 календарный день;
- рождения ребенка (отцу) – 3 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.

В целях организации мероприятий по оздоровлению работников, в соответствии с ч.2 ст.41 ТК РФ работникам, которые приняли решение пройти вакцинацию, по согласованию с работодателем предоставляется два дополнительных дня отдыха с сохранением за работником заработной платы или дополнительный отпуск продолжительностью два календарных дня. Основанием для предоставления вышеуказанных дней является сертификат о вакцинации, предъявленный вакцинированным работником.

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

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

3.28. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 10 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.29. 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).

3.30. Допускается в исключительных случаях перевод работников на дистанционный режим работы, а обучающихся на дистанционное обучение с использованием дистанционных образовательных технологий.

На период удаленной работы в домашних условиях работник обязан выполнять трудовые обязанности в соответствии с должностной инструкцией, в соответствии с учебными планами, календарным учебным графиком, рабочими программами учебных предметов и др.

Работнику на период дистанционной работы сохраняется режим рабочего времени и времени отдыха, установленным правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

За работниками на период дистанционной работы сохраняется порядок начисления заработной платы в соответствии с трудовым договором.

Работники для выполнения трудовой функции и осуществления взаимодействия с Работодателем используют сеть Интернет и мобильную связь.

3.31. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.31.1. 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.

3.31.2. 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.

3.31.3. 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. Днями выплаты заработной платы являются: 5 и 20 числа месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

Выплата заработной платы осуществляется в безналичной форме на счета работников.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать: оклад работника за отработанное время, а также надбавку руководящим, медицинским и педагогическим работникам за работу в СУВУ 50%, надбавку за работу в ОУ интернатного типа 20%.

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

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 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 (указываются возможные основания):

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

4.8. Работникам, награжденными государственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями), выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10 % ставки заработной платы (должностного оклада).

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В приложении № 6 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах Учреждения.

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 Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.13. Работникам, установленная аттестационной комиссией квалификационная категория учитывается по должностям учителя, независимо от преподаваемого предмета.

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

4.15. Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его

письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей на каждый из двух классов.

4.15. Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

4.16. Соблюдать преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год.

4.17. Определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство.

4.18. Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

4.19. Выплаты педагогическим работником за классное руководство могут быть отменены за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине работы по классному руководству.

4.20. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст. 141 ТК РФ).

## **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 или сведений о трудовой деятельности при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3. 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 директору Учреждения, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

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

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

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

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

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

6.3.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

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

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

6.3.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

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

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

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

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

6.3.22. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем)

приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

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

6.3.24. ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (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, предусмотренных в Плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

## **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 Учреждения, 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.

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем Учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Учреждении (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в Учреждении (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов Учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников Учреждения (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 Учреждения, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

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

- 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).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников 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).

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

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

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

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Учреждения 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 Учреждении.

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 Учреждения, 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 Учреждения.

8.11. Содействовать оздоровлению детей работников Учреждения.

8.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

## **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 7 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 Учреждения.

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).

# **Правила внутреннего трудового распорядка**

государственного казённого общеобразовательного специального учебно-воспитательного учреждения города Октябрьска Самарской области

## **Приложение № 1 к коллективному договору**

государственного казённого общеобразовательного специального учебно-воспитательного учреждения города Октябрьска Самарской области  
на период с 25 июня 2024 года по 24 июня 2027 года

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются локальным нормативным актом государственного казённого общеобразовательного специального учебно-воспитательного учреждения города Октябрьска Самарской области (далее – Учреждения).

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами и Уставом государственного казённого общеобразовательного специального учебно-воспитательного учреждения города Октябрьска Самарской области.

Правила регулируют порядок приема и увольнения работников Учреждения, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

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

1.4. Правила утверждены директором Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Правила вывешиваются в Учреждении на видном месте.

1.6. При приеме на работу администрация Учреждения обязана ознакомить работника с Правилами под подпись.

1.7. Правила являются приложением к коллективному договору на период с 24.06.2021 г. по 24.06.2024 г. действующему в Учреждении.

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

2.1. Прием на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с Учреждением

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон: работника и Учреждения (ст.67 ТК РФ).

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

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

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- в) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- г) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- д) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

е) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в Учреждении с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

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

2.1.6. При приёме на работу директор Учреждения или его полномочный представитель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- уставом Учреждения,
- коллективным договором,
- настоящими Правилами,
- с требованиями охраны труда,
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

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

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

2.1.8. На каждого работника Учреждения оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек и (или) ведутся сведения о трудовой деятельности. Трудовые книжки работников хранятся в Учреждении.

2.1.9. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора Учреждения в трудовую книжку или в сведения о трудовой деятельности, администрация Учреждения обязана ознакомить её владельца под подпись в личной карточке формы Т-2.

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

2.2. Отказ в приёме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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

2.2.3. Лица, лишённые решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определённого срока, а также лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

2.2.8. К занятию педагогической деятельностью в Учреждении не допускаются лица, имеющие статус иностранного агента.

### 2.3. Увольнение работников.

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

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

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

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

2.3.5. Днём увольнения работника является последний день работы.

В последний день работы администрация Учреждения обязана выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему

заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой, а также произвести с ним окончательный расчёт.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса.

В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с отсутствием работника, либо его отказа от получения трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности на руки, администрация Учреждения направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой или сведениями о трудовой деятельности, либо дать согласие на отправку документа по почте. Со дня направления уведомления администрация Учреждения освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности.

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

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

3.1. Непосредственное управление Учреждением осуществляет директор Учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

3.3. Директор Учреждения обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;

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

3.4. Администрация Учреждения осуществляет внутренний контроль за деятельностью педагогического, технического, обслуживающего персонала и сотрудниками службы режима.

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

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;

- за задержку трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности при увольнении работника;

- незаконное отстранение работника от работы;

- незаконное увольнение работника или перевод его на другую работу;

- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

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

3.6 Администрация использует систему открытого видеонаблюдения в помещениях и на территории Учреждения в целях безопасной организации учебно-воспитательного процесса, обеспечения личной безопасности воспитанников, а также персонала Учреждения, поддержания дисциплины и порядка, профилактики противоправных деяний, предотвращения самовольных уходов воспитанников, предупреждения возникновения чрезвычайных ситуаций и обеспечения объективного расследования в случае их возникновения, а также в целях обеспечения сохранности имущества учреждения.

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

4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении учебно-воспитательным учреждением в формах, предусмотренных законодательством и уставом Учреждения;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленный Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по другим основаниям, предусмотренным настоящим коллективным договором, его положениями.

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

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

4.3. Работник обязан:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Устав Учреждения и настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- соблюдать требования пожарной безопасности;
- санитарные правила и нормы (СанПиН);
- бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников;
- незамедлительно сообщать директору Учреждения о возникновении ситуации, представляющих угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества Учреждения;
- незамедлительно сообщать непосредственному или вышестоящему руководителю 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);

- поддерживать дисциплину в Учреждении на основе уважения человеческого достоинства обучающихся (воспитанников) без применения методов физического и психического насилия;

- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

4.4. Работникам Учреждения в период организации образовательного процесса запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

- удалять обучающихся с уроков;

- курить в помещении и на территории Учреждения;

- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;

- отвлекать работников Учреждения в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Учреждения;

- выполнение педагогическим работником в учебное время выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с учебным процессом;

- участие в рабочее время в собраниях, заседаниях, совещаниях по общественным делам;

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

4.5. Работник несет материальную ответственность за причиненный Учреждению прямой действительный ущерб.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества образовательного учреждения или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в Учреждении, если учебно-воспитательное учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Учреждения произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества (ст.238 ТК РФ).

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

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

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

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

- умышленного причинения ущерба;

- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.5.3. Педагогические работники несут ответственность за жизнь и здоровье учащихся с момента начала урока и до окончания перемены.

4.5.4. Сотрудники службы режима несут ответственность за жизнь и здоровье воспитанников с момента начала рабочей смены и до ее окончания.

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

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

5.1. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем. Режим работы Учреждения круглосуточный.

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

5.2.1. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

5.2.1.1. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

5.2.1.2. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

5.3. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

**5.4 Продолжительность рабочего дня для административно – технического, обслуживающего персонала устанавливается следующий режим рабочего времени:**

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- время начала работы – 8:30, время окончания работы – 17:00;
- перерыв для отдыха и питания с 12:30 до 13:00 продолжительностью 30 минут в течение рабочего дня. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.4.1. Работники администрации (директор, заместители директора), водитель работают в режиме ненормированного рабочего дня по графику, составленному исходя из 40-часовой рабочей недели и утвержденному директором Учреждения:

директору предоставляется отпуск продолжительностью – 56 календарных дней;

заместителю директора по УВР предоставляется отпуск продолжительностью – 56 календарных дней, а также дополнительный отпуск – 7 календарных дней;

заместителю директора по финансово-экономическим вопросам, водителю предоставляется отпуск продолжительностью – 28 календарных дней, а также дополнительный отпуск – 7 календарных дней.

5.4.2. Из числа заместителей директора, педагогических работников (старшего воспитателя, педагога-психолога, социального педагога), старших дежурных по режиму, дежурных по режиму, заведующего хозяйством в Учреждении директор назначает дежурных администраторов.

Дежурный администратор выполняет свои обязанности согласно утвержденного директором Учреждения графика дежурств и должностной инструкцией дежурного администратора:

- дежурный администратор несет полную ответственность за жизнь и здоровье воспитанников, и работников Учреждения;
- обо всех случаях травматизма немедленно сообщает директору Учреждения и принимает меры к расследованию случая травматизма;
- во всех случаях самовольного ухода воспитанников из Учреждения немедленно организует мероприятия по розыску воспитанников и действует согласно (см. порядок взаимодействия государственного казённого общеобразовательного специального учебно-воспитательного учреждения города Октябрьска Самарской области с органами и учреждениями системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, по вопросу осуществления профилактики самовольных уходов, содействию их розыску, а также проведения профилактической работы);
- при возникновении аварии или чрезвычайных ситуаций в Учреждении информирует директора Учреждения и самостоятельно организует работу по ликвидации аварии и чрезвычайной ситуации в Учреждении;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе своевременно предупреждает учителей и учащихся о замене;

В Учреждении устанавливается единый день совещания при директоре – понедельник, вторник для проведения педагогических советов по плану, методических объединений, совещаний при заместителе директора, инструктивно-методических совещаний, заседаний психолого-медико- педагогических комиссий, собраний трудового коллектива.

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

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

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

Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директор Учреждения по согласованию с заместителем директора по учебно-воспитательной

работе (на новый учебный год до ухода сотрудников в отпуск). При этом необходимо учитывать:

- молодых специалистов обеспечить учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
- объем учебной нагрузки у учителя должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Учреждения, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества классов.

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

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

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

Рабочий день учителей начинаться не позднее, чем за 15 минут до начала занятий и продолжаться 15 минут после окончания уроков. Это время отведено на подготовку к уроку кабинета с соблюдением санитарно-гигиенических норм.

Рабочий день учителя может быть увеличен в случаях:

- проведения педагогических советов;
- административных совещаний при директоре и его заместителях, планерках, проводимых по мере необходимости, как правило, 1 раз в неделю и не более 1 часа;
- вследствие возникновения чрезвычайных ситуаций и экстремальных ситуациях в Учреждении;
- во всех случаях, когда учитель занят внеклассной работой (подготовка общественных мероприятий, генеральная уборка), а также, когда учитель занят исполнением своего функционала (ведение классной документации, оформление и заполнение классных журналов, отчетность об успеваемости воспитанников и др.);
- вследствие самовольного ухода воспитанника из Учреждения во время проведения учебных занятий, их задержание и доставка в Учреждение.

В течение учебного времени учителя приступают к очередным урокам со звонком, задержка учащихся на переменах, а также начало уроков после звонка не допускается и считается отсутствием учителя на рабочем месте.

Педагогические работники Учреждения привлекаются к дежурству. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в учреждении не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия, если это не выходит за пределы рабочего времени педагогов (не более 36 часов в неделю).

График дежурства учителей утверждается и разрабатывается заместителем директора по учебно-воспитательной работе и осуществляется контроль за исполнением дежурными учителями своих обязанностей.

Учитель и дежурный по режиму своевременно, согласно графика, выводит учащихся в столовую, осуществляют контроль за порядком и поведением воспитанников в столовой, качеством и количеством пищи, отпускаемой сотрудниками столовой.

Время каникул является рабочим временем. В каникулярное время работа учителя осуществляется в соответствии с предельной нормой недельной почасовой нагрузки согласно графику занятости, выработанному заместителем директора по учебно-воспитательной работе, с учетом мнения выборного профсоюзного органа Неявка на работу в каникулярное время без уважительных причин приравнивается к прогулу.

В Учреждении устанавливают единые педагогические правила для педагогов:

- урок начинается и заканчивается по звонку;
- каждая минута урока используется для организации активной познавательной деятельности учащихся;
- воспитательная функция урока органически связана с образовательной, развивающей;
- воспитание на уроке осуществляется через содержание, организацию.

В случае опоздания воспитанников на занятия учитель обязан поставить в известность старшего дежурного по режиму, дежурного администратора. Учитель не может не допускать опоздавших до занятий.

Во время учебных занятий двери в учебных кабинетах должны быть не закрыты на ключ, кабинеты могут закрываться учителями на переменах с целью проветривания помещения, а также по окончании занятий. Оставлять воспитанников в закрытых помещениях не допускается.

По окончании рабочего времени, кабинеты закрываются на ключ. Уборка кабинетов осуществляется ежедневно, ответственность несет классный руководитель.

Задержка воспитанников педагогическими работниками Учреждения после завершения рабочего времени разрешается в строго определенных случаях:

- проведение классных часов и собраний;
- проведение и подготовка внеклассных и общешкольных мероприятий;
- генеральная уборка и уборка класса (дежурство);
- зачеты, дополнительные занятия.

Во всех других случаях требуется согласование с администрацией.

Педагогические работники в целях подтверждения соответствия занимаемой должности один раз в 5 лет проходят аттестацию на соответствие занимаемой должности согласно Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

Учителю предоставляется отпуск продолжительностью - 56 календарных дней.

**5.8. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни воспитателей** определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю, исходя из расчета 30 часов в неделю, и утверждаются директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

Смены устанавливаются разной продолжительности.

В течение смены воспитателю прием пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

Отпуск - 56 календарных дней.

Рабочий день воспитателя может быть увеличен в случаях:

проведения педагогических советов;

проведения административных совещаний при директоре и его заместителях, планерках, проводимых по мере необходимости, психолого-медико-педагогических комиссиях;

вследствие взаимодействия педагогического работника до начала занятий, как заменяющего заболевшего, либо по другим причинам отсутствующего воспитателя;

во всех случаях, когда воспитатель занят подготовкой общественных мероприятий, генеральная уборка, оформление и заполнение личных дневников воспитанников и характеристик;

вследствие возникновения чрезвычайных ситуаций и экстремальных ситуаций;

вследствие самовольного ухода воспитанников, их задержания и доставки в Учреждение.

**5.9. Рабочее время, время предоставления перерыва и его продолжительность, продолжительность отпуска для следующих педагогических работников:**

**Старший воспитатель:**

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем;

- режим рабочего времени - 30 часов в неделю;

- продолжительность ежедневной работы составляет 6 часов;

- время начала работы – 11:00, время окончания работы – 17:30;

- перерыв для отдыха и питания с 14:00 до 14:30 продолжительностью 30 минут в течение рабочего дня. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается;

- отпуск - 56 календарных дней.

**Мастер производственного обучения:**

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем;

- режим рабочего времени - 36 часов в неделю;

- продолжительность ежедневной работы составляет 7 часов 12 минут;
- время начала работы – 11:30, время окончания работы – 19:12;
- перерыв для отдыха и питания с 16:00 до 16:30 продолжительностью 30 минут в течение рабочего дня. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается;
- отпуск - 56 календарных дней.

#### **Социальный педагог:**

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем;
- режим рабочего времени - 36 часов в неделю;
- продолжительность ежедневной работы составляет 7 часов 12 минут;
- режим работы:
  - понедельник время начала работы – 9:00, время окончания работы – 16:42;
  - вторник время начала работы – 11:00, время окончания работы – 18:42;
  - среда время начала работы – 9:00, время окончания работы – 16:42;
  - четверг время начала работы – 9:00, время окончания работы – 16:42;
  - пятница время начала работы – 11:00, время окончания работы – 18:42;
- перерыв для отдыха и питания с 12:30 до 13:00 продолжительностью 30 минут в течение рабочего дня. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается;
- отпуск – 56 календарных дней.

#### **Педагог – психолог:**

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем;
- режим рабочего времени - 36 часов в неделю;
- продолжительность ежедневной работы составляет 7 часов 12 минут;
- режим работы:
  - понедельник время начала работы – 11:00, время окончания работы – 18:42;
  - вторник время начала работы – 9:00, время окончания работы – 16:42;
  - среда время начала работы – 11:00, время окончания работы – 18:42;
  - четверг время начала работы – 9:00, время окончания работы – 16:42;
  - пятница время начала работы – 9:00, время окончания работы – 16:42;
- перерыв для отдыха и питания с 12:30 до 13:00 продолжительностью 30 минут в течение рабочего дня. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается;
- отпуск – 56 календарных дней.

#### **Педагог – организатор:**

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем;
- режим рабочего времени - 36 часов в неделю;
- продолжительность ежедневной работы составляет 7 часов 12 минут;
- время начала работы – 10:00, время окончания работы – 17:42;
- перерыв для отдыха и питания с 12:30 до 13:00 продолжительностью 30 минут в течение рабочего дня. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается;
- отпуск – 56 календарных дней.

#### **Музыкальный руководитель:**

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем;
- режим рабочего времени - 24 часа в неделю;
- продолжительность ежедневной работы составляет 4 часа 48 минут;
- время начала работы – 14:00, время окончания работы – 18:48;
- прием пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).
- отпуск - 56 календарных дней.

#### **Педагог – библиотечкарь:**

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем;
- режим рабочего времени - 36 часов в неделю;
- продолжительность ежедневной работы составляет 7 часов 12 минут;
- время начала работы – 10:00, время окончания работы – 17:42;
- перерыв для отдыха и питания с 12:30 до 13:00 продолжительностью 30 минут в течение рабочего дня. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается;
- отпуск – 56 календарных дней.

#### **Учитель-логопед и учитель-дефектолог:**

Норма часов педагогической работы составляет 20 часов в неделю.

Рабочее время, связанное с проведением занятий, определяется расписанием занятий.

Рабочий день начинаться не позднее, чем за 15 минут до начала занятий и продолжаться 15 минут после окончания занятий. Это время отведено на подготовку кабинета с соблюдением санитарно-гигиенических норм.

В рабочее время включается непосредственно педагогическая работа с обучающимися, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная и иная.

Отпуск - 56 календарных дней.

#### **5.10. Сотрудники службы режима:**

Режим рабочего времени и выходные дни определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю, исходя из расчета 40 часов в неделю, и утверждаются директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

График работы:

- день (11 часов 30 минут рабочих), отдых (24 часа)
- ночь (12 рабочих часов), отдых (48 часов)

Время начала работы:

- день с 07.30 до 19.30
- ночь с 19.30 до 07.30

Перерыв для отдыха и питания:

- день: с 12:30 до 14:30 (по 30 минут каждый дежурный по режиму)

продолжительностью 30 минут, данный перерыв в рабочее время не включается и недоплачивается;

- ночь: в рабочее время в специально отведенном месте;

Отпуск – 28 календарных дней.

Рабочий день сотрудников службы режима начинаться не позднее, чем за 15 минут до начала дежурства и продолжаться не более 15 минут, после окончания дежурства. Это время отведено на передачу дежурства (наличия воспитанников, обход территории и т.д.), состояния охраняемых объектов.

Рабочий день сотрудников службы режима может быть увеличен в случаях:

- проведения административных совещаний при директоре и его заместителя, планерках, проводимых по мере необходимости;

- вследствие самовольного ухода воспитанников их задержания и доставки в Учреждение;

- во всех случаях возникновения чрезвычайных экстремальных ситуаций (стихийных бедствий, пожара, аварий местного характера);

- в случаях невыхода или задержки на работу сменяющей смены (в случаях заболевания и другой уважительной причины).

Сотрудник службы режима один раз в пять лет проходит аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности. Состав аттестационной комиссии Учреждения утверждается приказом директора Учреждения.

#### **5.11. Медицинские работники:**

##### **Врач:**

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем;

- режим рабочего времени – 39 часов в неделю;

- продолжительность ежедневной работы составляет - 7 часов 48 минут;

- время начала работы – 8:30, время окончания работы – 16:48;

- перерыв для отдыха и питания с 12:30 до 13:00 продолжительностью 30 минут. Данный перерыв в рабочее время не включается и не оплачивается;

- отпуск – 42 календарных дня.

##### **Медицинская сестра:**

Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени медицинской сестры определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю, исходя из расчета 39 часов в неделю, и утверждается директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

- продолжительность ежедневной работы составляет - 11 часов;

- время начала работы – 8:00, время окончания работы – 20:00;

- перерыв для отдыха и питания с 12:00 до 13:00 продолжительностью 1 час.

Данный перерыв в рабочее время не включается и не оплачивается;

- отпуск – 42 календарных дня;

- дополнительный отпуск - 7 календарных дней (ст.117 ТК РФ).

5.12. Для работников из числа **обслуживающего персонала**, занимающих должности: повар, кухонный работник, сторож(вахтер), продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни определяются графиком

сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

**Повар:**

- режим рабочего времени – 40 часов в неделю;
- продолжительность ежедневной работы составляет - 11 часов 30 минут;
- время начала работы – 7:00, время окончания работы – 19:00;
- перерыв для отдыха и питания с 15:00 до 15:30 продолжительностью 30 минут. Данный перерыв в рабочее время не включается и не оплачивается;
- отпуск - 28 календарных дней;
- дополнительный отпуск - 6 календарных дней, (Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата СССР от 25.10.74г. №298 /П – 22).

**Кухонный работник:**

- режим рабочего времени – 40 часов в неделю;
- продолжительность ежедневной работы составляет - 11 часов 30 минут;
- время начала работы – 8:00, время окончания работы – 20:00;
- перерыв для отдыха и питания с 15:30 до 16:00 продолжительностью 30 минут. Данный перерыв в рабочее время не включается и не оплачивается;
- отпуск - 28 календарных дней;

**Сторож (вахтер):**

- режим рабочего времени – 40 часов в неделю;
- график работы:
  - день (11,5 рабочих часов), отдых (24 часа)
  - ночь (12 рабочих часов), отдых (48 часов)
- время начала работы:
  - день с 07.30 до 19.30
  - ночь с 19.30 до 07.30
- перерыв для отдыха и питания:
  - день с 13.00 до 13.30, продолжительностью 30 минут, данный перерыв в рабочее время не включается и не оплачивается;
  - ночь в рабочее время в специально отведенном месте
- отпуск - 28 календарных дней.

Рабочий день сторожа (вахтера) начинаться не позднее, чем за 15 минут до начала дежурства и продолжаться не более 15 минут, после окончания дежурства. Это время отведено на передачу дежурства (передача ключей, средств индивидуальной защиты, первичных средств пожаротушения, сверка списочного состава воспитанников, передача документации, обход территории и т.д.), состояния охраняемых объектов.

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

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

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

5.16. К работникам, работающим по графику сменности применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 12 месяцев.

## **6. Меры поощрения и взыскания.**

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

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

6.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с порядком премирования работников Учреждения.

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

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

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

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Учреждения норм профессионального поведения и (или) Устава Учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника Учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (воспитанников).

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

6.7. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в

отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

6.9. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ директора Учреждения о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

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

6.12. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству заместителя руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.13. Работодатель имеет право привлечь работника к дисциплинарной ответственности, в том числе при фиксации нарушений посредством системы видеонаблюдения (видеокамер), при нарушении трудовой дисциплины (отсутствие на рабочем месте, нарушений правил внутреннего трудового распорядка, распорядка дня воспитанников и др.).

# **ПОЛОЖЕНИЕ**

## **О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОТПУСКАХ**

государственного казённого общеобразовательного специального учебно-воспитательного учреждения города Октябрьска Самарской области

**Приложение № 2**  
**к коллективному договору**

государственного казённого общеобразовательного специального учебно-воспитательного учреждения города Октябрьска Самарской области  
на период с 25 июня 2024 года по 24 июня 2027 года

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ.

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

1.3. Положение определяет порядок предоставления дополнительных отпусков в Учреждении.

1.4. Дополнительные отпуска исчисляются в календарных днях. Нерабочие, праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются.

1.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

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

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

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- заместитель директора по финансово-экономическим вопросам;
- водитель.

2.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.119 ТК РФ) продолжительностью 7 дней.

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

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

- поварам – 6 дней
- медицинским сестрам – 7 дней.

## **4. Другие оплачиваемые дополнительные отпуска.**

4.1. В соответствии со ст. 116 ТК РФ работникам Учреждения предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в течение года без больничных листов - 5 календарных дней.

4.2. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- председателю профсоюзного комитета - 3 календарных дней.
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в 1 класс – 1 календарный день;
- при рождении ребенка (отцу) – 3 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 дня календарных дня;
- вступление в брак – 3 календарных дня.

4.3. В целях организации мероприятий по оздоровлению работников, в соответствии с ч.2 ст.41 ТК РФ работникам, которые приняли решение пройти вакцинацию, по согласованию с работодателем предоставляется два дополнительных дня отдыха с сохранением за работником заработной платы или дополнительный отпуск продолжительностью два календарных дня. Основанием для предоставления вышеуказанных дней является сертификат о вакцинации, предъявленный вакцинированным работником.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке распределения стимулирующего фонда**  
**оплаты труда педагогических, прочих**  
**педагогических работников, административно-**  
**хозяйственного, учебно-вспомогательного и**  
**обслуживающего персонала**

государственного казённого общеобразовательного специального учебно-  
воспитательного учреждения города Октябрьска Самарской области

**Приложение № 3**  
**к коллективному договору**

государственного казённого общеобразовательного специального учебно-  
воспитательного учреждения города Октябрьска Самарской области  
на период с 24 июля 2021 года по 24 июля 2024 года

## **1. Общие положения.**

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда педагогических, прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала государственного казённого специального учебно-воспитательного учреждения для обучающихся города Октябрьска Самарской области, (далее – Положение), разработано в соответствии с:

Трудовой кодекс Российской Федерации.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Постановлением Правительства Самарской области от 12.10.2011 № 575 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных казенных специальных учебно-воспитательных учреждений для детей и подростков с девиантным поведением», с последующими изменениями.

Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 31 августа 2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

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

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

Приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»; от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»; от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»; от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»; от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Уставом Учреждения.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда педагогических, прочих педагогических

работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения.

1.3. Положение реализует принципы, заложенные в системе оплаты труда работников Учреждения, связанные с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности труда.

1.4. Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников Учреждения в достижении показателей результативности и качества работы (эффективности труда).

1.5. Выплаты стимулирующего характера не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем результативности и качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

1.6. Настоящее Положение определяет виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

1.7. Положение содержит перечень критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей.

1.8. Настоящее Положение разрабатывается учреждением, согласовывается с Управляющим советом Учреждения и Первичной профсоюзной организацией Учреждения, принимается решением общего собрания работников Учреждения, утверждается приказом директора.

1.9. Размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается приказом руководителя Западного управления министерства образования и науки Самарской области.

1.10. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения устанавливается на основании Постановления Правительства Самарской области от 12.10.2011 № 575 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных казенных специальных учебно-воспитательных учреждений для детей и подростков с девиантным поведением», с последующими изменениями.

## **2. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера, а также условия их осуществления**

2.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда Учреждения включает в себя выплаты стимулирующего характера директора Учреждения и выплаты стимулирующего характера работников Учреждения.

2.3. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- стимулирующие надбавки (надбавки за результативность и качество работы);
- стимулирующие доплаты;
- премии;
- ежемесячные надбавки за выслугу лет.

## **3. Надбавки за результативность и качество работы**

3.1. Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основании представленных материалов по самоанализу деятельности в соответствии с критериями,

позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения, установленными в п.3.2 настоящего Положения.

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

3.2.1. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) административно-хозяйственного персонала:

3.2.1.1. Заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

№	Критерии оценивания	Максимальное количество балла
<b>1.</b>	<b>Эффективность процесса обучения</b>	
1.1.	Снижение доли неуспевающих выпускников по результатам ГИА - 4 балла; отсутствие неуспевающих - 5 балла	5
1.2.	Снижение доли неуспевающих учащихся - 3 балла; отсутствие неуспевающих - 4 балла	4
1.3.	Динамика доли учащихся, оставленных на повторное обучение: снижение - 4 балла; отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение, - 5 балла	5
1.4.	Наличие выпускников, получивших аттестаты особого образца - 6 баллов	6
<b>Итого</b>		<b>20</b>
<b>2.</b>	<b>Эффективность воспитательной работы</b>	
2.1.	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам, - 4 балла	4
2.2.	Наличие школьной газеты - 3 балла	3
2.3.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями: до 50% от общего количества обучающихся - 3 балла; свыше 50% - 4 балла	4
2.4.	Участие обучающихся в социальных проектах - 3 балла	3
2.5.	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО - 3 балла, выше - 4 балла	4
<b>Итого:</b>		<b>18</b>
<b>3.</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения</b>	
3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) - 2 балла; на региональном уровне - 3 балла; на российском или международном уровнях - 4 балла (оценивается по наивысшему уровню)	4
3.2.	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию - 2 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа - 3 балла; на региональный уровень - 4 балла; всероссийский уровень - 5 балла	5
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: 3 балла	3

3.4.	Наличие публикаций заместителя директора по учебно-воспитательной работе по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе - 3 балла	3
Итого:		15
<b>4.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
4.1.	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2
4.2.	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования: 3 балла	3
4.3.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора - 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	2
4.4.	Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности - 3 балла	3
4.5.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне - 2 балла; на уровне области - 3 балла; на федеральном уровне - 4 балла	4
4.6.	Участие заместителя директора по учебно-воспитательной работе образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп - 3 балла	3
Итого:		17
<b>5.</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>	
5.1.	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету "Физическая культура" для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе: 3 балла	3
5.2.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 3 балла	3
5.3.	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору): 3 балла	3
Итого:		9
<b>6.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>	
6.1.	Доля педагогических работников (включая совместителей), имеющих квалификационные категории: от 30% до 50% - 2 балла, 50% и выше - 3 балла	3
6.2.	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, - 2 балла; выше - 3 балла	3
6.3.	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 25% до 35% от общего числа - 2 балла; 35% и более - 3 балла	3
6.4.	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО, - 2 балла;	3

	выше - 3 балла	
6.5.	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставникам выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации): на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО, - 2 балла; выше - 3 балла	3
6.6.	Наличие педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования, - 3 балла	3
6.7.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне "образовательного округа" - 1 балл; наличие победителей и призеров на уровне "образовательного округа" - 2 балла; участие на областном уровне - 3 балла; наличие победителей на областном уровне - 4 балла; участие на федеральном уровне - 5 балла; наличие победителей на федеральном уровне - 6 балла	6
<b>Итого:</b>		<b>24</b>
<b>Всего:</b>		<b>103</b>

3.2.1.2. Заместитель директора по финансово-экономическим вопросам, экономист, контрактный управляющий.

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): участие на муниципальном уровне – 1 балл, победы на муниципальном уровне – 2 балла; участие на областном уровне – 2 балл, победы на областном уровне – 3 балла; участие на федеральном уровне – 3 балла; победы на федеральном уровне - 4 балла;	4
2	Наличие публикаций по распространению профессионального опыта профессиональном сообществе - 3 балла	3
3	Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работником правил и норм деловой этики	2
4	Отсутствие просроченных кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода – 2 балла	2
5	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 2 балла	2
6	Активное профессиональное развитие, проявление инициативы в собственном профессиональном совершенствовании и повышении квалификации – 2 балла	2
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации учреждения, сотрудников, воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников, посетителей учреждения, а также представителей других организаций и учреждений – 2 балл	2
8	Отсутствие замечаний по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии – 2 балл	2
9	Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности имущества,	2

	материальных ценностей учреждения и содержание в технически исправном состоянии закрепленного оборудования и инвентаря – 2 балл	
10	Активное участие в благоустройстве территории учреждения, субботниках, общественных работах, в работах по косметическому ремонту помещений учреждения – 2 балл	2
<b>Итого:</b>		<b>23</b>

3.2.1.3. Специалиста по кадрам, специалиста по охране труда, делопроизводитель, специалиста по защите информации, техник-программист.

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): участие на муниципальном уровне – 1 балл, победы на муниципальном уровне – 2 балла; участие на областном уровне – 2 балла, победы на областном уровне – 3 балла; участие на федеральном уровне – 3 балла; победы на федеральном уровне - 4 балла;	4
2	Наличие публикаций по распространению профессионального опыта профессиональном сообществе - 3 балла	3
3	Отсутствие замечаний по итогам проверок – 2 балла	2
4	Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работником правил и норм деловой этики – 2 балла	2
5	Активное профессиональное развитие, проявление инициативы в собственном профессиональном совершенствовании и повышении квалификации – 2 балла	2
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации учреждения, сотрудников, воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников, посетителей учреждения, а также представителей других организаций и учреждений – 2 балла	2
7	Проявление трудовой инициативы при исполнении поручений непосредственного руководителя – 2 балла	2
8	Отсутствие замечаний по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии – 2 балла	2
9	Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности имущества, материальных ценностей учреждения и содержание в технически исправном состоянии закрепленного оборудования и инвентаря – 2 балла	2
10	Активное участие в благоустройстве территории учреждения, субботниках, общественных работах, в работах по косметическому ремонту помещений учреждения – 2 балла	2
<b>Итого:</b>		<b>23</b>

3.2.1.4. Заведующего хозяйством

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 2 балла	2
2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 2 балла	2

3	Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работником правил и норм деловой этики – 2 балла	2
4	Активное профессиональное развитие, проявление инициативы в собственном профессиональном совершенствовании и повышении квалификации – 2 балла	2
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации учреждения, сотрудников, воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников, посетителей учреждения, а также представителей других организаций и учреждений – 2 балла	2
6	Отсутствие замечаний по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии – 2 балла	2
7	Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности имущества, материальных ценностей учреждения и содержание в технически исправном состоянии закрепленного оборудования и инвентаря – 2 балла	2
8	Активное участие в благоустройстве территории учреждения, субботниках, общественных работах, в работах по косметическому ремонту помещений учреждения – 2 балла	2
<b>Итого:</b>		<b>16</b>

### 3.2.1.5. Врача, медицинской сестры

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1	Снижение (стабильно низкий уровень) заболеваемости учащихся, воспитанников: Снижение – 1 балл; Стабильно низкий уровень – 2 балла	2
2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 2 балла	2
3	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению профилактических и лечебных мероприятий – 2 балла	2
4	Повышение доли воспитанников, обучающихся, охваченных реабилитационными мероприятиями (вне рамок функциональных обязанностей) – 2 балла	2
5	Доля запланированных и проведённых мероприятий для учащихся, воспитанников, носящих просветительский и профилактический характер в части обеспечения охраны жизни и здоровья детей, составляет не менее 5% от годового плана мероприятий образовательного учреждения – 2 балла	2
6	Активное профессиональное развитие, проявление инициативы в собственном профессиональном совершенствовании и повышении квалификации – 2 балла	2
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации учреждения, сотрудников, воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников, посетителей учреждения, а также представителей других организаций и учреждений – 2 балла	2
8	Отсутствие замечаний по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии – 2 балла	2
9	Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности имущества, материальных ценностей учреждения и содержание в технически	2

	исправном состоянии закрепленного оборудования и инвентаря – 2 балла	
10	Активное участие в благоустройстве территории учреждения, субботниках, общественных работах, в работах по косметическому ремонту помещений учреждения – 2 балла	2
<b>Итого:</b>		<b>20</b>

3.2.2. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, прочих педагогических работников:

3.2.2.1. Учителя:

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам): положительная динамика – 2 балла; сохранение значения – 1 балл.	2
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов: снижение – 1 балл; отсутствие – 2 балла.	2
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО: выше - 2 балла.	2
1.4.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% 100 % - 1 балл	1
1.5.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ, ГВЭ, по преподаваемому учителем предмету(-ам): 75% и более - 1 балл	1
1.6.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%: 100 % - 1 балл	1
1.7.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%: 100 % - 2 балл	2
1.8.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) или отметку «5» (отлично) по математике (базовый уровень), от общего числа претендентов, заявленных на медаль, обучающихся у учителя, составляет 100%: 100% - 3 балла	3
1.9.	Доля выпускников 9-ых классов, обучающихся у учителя, сдававших ОГЭ по предмету по выбору и выбравших соответствующий профиль обучения на	2

	уровне среднего общего образования или предметную направленность на уровне среднего профессионального образования, от общего числа выпускников, сдававших ОГЭ по данному предмету по выбору: 60% - 84 - 1 балл; 85% - 100% - 2 балла	
1.10.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК) положительная динамика – 2 балла	2
1.11.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов: снижение – 1 балл; отсутствие – 2 балла.	2
1.12.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%: 100 % - 1 балл	1
1.13.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%: 100 % - 1 балл	1
1.14.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя до 70% от общего количества обучающихся – 1 балл; свыше 70% - 2 балла	2
1.15.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня): на муниципальном уровне – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на всероссийском уровне – 3 балла	3
1.16.	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: выше или имеет положительную динамику – 1 балл	1
1.17.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО 100 % - 1 балл	1

1.18.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений: отсутствие – 1 балл	1
1.19.	Доля учащихся, демонстрирующих высокие показатели деятельности, направленные на результат сформированности функциональной грамотности: 3,4 уровень не менее 40% -1 балл; 5,6 уровень не менее 11% -2 балла.	2
Итого		32
<b>2.</b>	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	
2.1.	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): на муниципальном уровне: – 1 балл, на областном уровне – 2 балла; на всероссийском уровне – 3 балла	3
2.2.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя: 80% - 1 балл	1
2.3.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя 50% - 1 балл	1
2.4.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО: наличие – 1 балл	1
Итого		6
<b>3.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	
3.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня): на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 2 балла; на региональном уровне – 3 балла; на российском или международном уровнях – 4 балла (оценивается по наивысшему уровню)	4
3.2.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется	1

	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: выше или имеет положительную динамику – 1 балл	
3.3.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО внесение 100 % - 1 балл	1
3.4.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора): наличие – 1 балл	1
3.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью: наличие – 1 балл	1
Итого		8
<b>4.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня): на муниципальном уровне – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на всероссийском уровне – 3 балла (оценивается по наивысшему уровню)	3
4.2.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня): на муниципальном уровне – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на всероссийском уровне – 3 балла (оценивается по наивысшему уровню)	3
4.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта: на муниципальном уровне – 0,5 балл; на уровне образовательного округа – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на всероссийском уровне – 3 балла (оценивается по наивысшему уровню)	3
4.4.	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): На муниципальном уровне:	4

	<p>победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза – 2 балла;          благодарственного письма, участник – 1 балл;          На областном уровне:          победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза – 3 балла;          благодарственного письма, участник – 2 балла;          На всероссийском уровне:          победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза – 4 балла;          благодарственного письма, участник – 3 балла;          (оценивается по наивысшему уровню)</p>	
4.5.	<p>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:          на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях – 0,5 балла;          в СМИ (печатных изданиях):          на муниципальном уровне – 1 балл;          на уровне области – 2 балла;          на всероссийском уровне – 3 балла.          (оценивается по наивысшему уровню)</p>	3
4.6.	<p>Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания в объёме не менее 72 часов:          наличие – 1 балл</p>	1
4.7.	<p>Повышение квалификации учителя в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» (Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации):          наличие – 1 балл</p>	1
4.8.	<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог:          наличие – 1 балл</p>	1
4.9.	<p>Повышение уровня профессионального мастерства в формате непрерывного образования:          наличие – 1 балл</p>	1
Итого		20
<b>5.</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>	
5.1.	<p>Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса:          отсутствие – 1 балл</p>	1
5.2.	<p>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:          положительная динамика – 1 балл</p>	1
5.3.	<p>Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества:</p>	1

	наличие – 1 балл	
<b>Итого</b>		<b>3</b>
<b>Всего</b>		<b>69</b>

### 3.2.2.2. воспитателя, музыкального руководителя:

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие): 75%-79% – 1 балл; 80%-89% – 2 балл; 90% и более – 3 балл.	3
1.2.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК): позитивная динамика – 2 балла.	2
1.3.	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 – 1 балл; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 2 балла.	2
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений – 1 балл	1
1.5.	Доля воспитанников, вовлечённых педагогом, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых педагогом, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя до 70% от общего количества обучающихся – 1 балл; свыше 70% - 2 балла	2
<b>Итого</b>		<b>10</b>
<b>2.</b>	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	
2.1.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня): На муниципальном уровне: победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза – 2 балла; благодарственного письма, участник – 1 балл; На областном уровне: победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза – 3 балла; благодарственного письма, участник – 2 балла;	4

	На всероссийском уровне: победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза – 4 балла; благодарственного письма, участник – 3 балла (оценивается по наивысшему уровню)	
2.2	Участие обучающихся в социальных проектах (в зависимости от уровня): на муниципальном уровне – 0,5 балл; на уровне образовательного округа – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на всероссийском уровне - 3 балла (оценивается по наивысшему уровню)	3
Итого		7
<b>3.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	
3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН – 1 балл	1
3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений – 2 балла	2
Итого		3
<b>4.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	
4.1.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня): на муниципальном уровне – 0,5 балл; на уровне образовательного округа – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на всероссийском уровне - 3 балла	3
4.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): На муниципальном уровне: победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза – 2 балла; благодарственного письма, участник – 1 балл. На областном уровне: победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза – 3 балла; благодарственного письма, участник – 2 балла. На всероссийском уровне: победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза – 4 балла; благодарственного письма, участник – 3 балла. (оценивается по наивысшему уровню)	4
4.3.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента): Наличие – 1 балл	1
4.4.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:	4

	<p>ОО – 0,5 балла; Муниципалитета – 1 балл; Образовательного округа – 2 балла; Региона – 3 балла; РФ, международного – 4 балла; (оценивается по наивысшему уровню)</p>	
4.5.	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): на муниципальном уровне – 0,5 балл, на уровне образовательного округа – 1 балл, на областном уровне – 2 балла, на всероссийском уровне - 3 балла</p>	3
4.6.	<p>Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня): ОО – 0,5 балла; Муниципалитета – 1 балл; Образовательного округа – 2 балла; Региона – 3 балла; РФ – 4 балла;</p>	4
4.7.	<p>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов: Наличие – 1 балл</p>	1
4.8.	<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог: Наличие – 1 балл</p>	1
4.9	<p>Повышение квалификации педагога в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» (Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации): наличие – 1 балл</p>	1
4.10	<p>Наличие у педагога, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта: на муниципальном уровне – 0,5 балл; на уровне образовательного округа – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на всероссийском уровне – 3 балла (оценивается по наивысшему уровню)</p>	3
Итого		25
<b>5.</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>	
5.1.	<p>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 – 1 балл; снижение на 1% – 2 балла; снижение на 2% – 3 балла; снижение на 3% и выше – 4 балла</p>	4
5.2.	<p>Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса: Отсутствие травматизма – 1 балл</p>	1

5.3.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников: Отсутствие нарушений – 1 балл	1
5.4.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований: Отсутствие нарушений – 1 балл	1
5.5.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса: Отсутствие нарушений – 1 балл	1
5.6.	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательно-воспитательной среды в учебно-воспитательных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за воспитателем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества: наличие – 1 балл	1
Итого		9
<b>Всего</b>		<b>54</b>

### 3.2.2.3. педагога дополнительного образования, педагога-организатора:

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период: 70%-74% – 1 балл; 75%-79% – 2 балла; 80% и более – 3 балла	3
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период: 100% – 1 балл	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 – 1 балл; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа – 1 балл; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме – 1 балл; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий) – 1 балл; дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества – 1 балл; (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	5
1.4.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ:  Наличие – 1 балл	1

1.5.	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Самарской области» (Главное управление образования Администрации Самарской области, ОСДЮСШОР. Самара, 2000 г.) или контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности): средний балл 3,0-3,5 – 0,5 балла; средний балл 3,6-4,0 – 1 балл; средний балл 4,1 и выше – 2 балла.	2
1.6.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) 70%-79% – 1 балл; 80% и более – 2 балла.	2
Итого		14
<b>2.</b>	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться): 50 % на муниципальном уровне – 0,5 балла, 35 % на областном уровне – 1 балла, 10 % на всероссийском уровне - 2 балла	3,5
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона, РФ, международном (баллы могут суммироваться): до 5% – 0,5 балла; 5-10% – 1 балл; 10-15% – 2 балла; свыше 15% – 3 балла	6,5
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): до 5% – 1 балл; 5-10% – 2 балла; свыше 10% – 3 балла	6
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период: 75 % - 1 балл	1
2.5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования,	1

	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: 75 % - 1 балл	
2.6.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться): на муниципальном уровне – 0,5 балла, на областном уровне – 1 балла, на всероссийском уровне - 2 балла	3,5
Итого		21,5
<b>3.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	
3.1.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться): на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области» - 1 балл; в социальных сетях – 1 балл.	2
Итого		2
<b>4.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	
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) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) на муниципальном уровне –1 балл, на областном уровне – 2 балла, на всероссийском уровне - 3 балла	6
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 (баллы могут суммироваться): на муниципальном уровне –1 балл, на областном уровне – 2 балла, на всероссийском уровне - 3 балла	6
4.3.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): На муниципальном уровне: победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза – 2 балла; благодарственного письма, участник – 1 балл. На областном уровне: победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза – 3 балла;	4

	благодарственного письма, участник – 2 балла. На всероссийском уровне: победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза – 4 балла; благодарственного письма, участник – 3 балла. (оценивается по наивысшему уровню)	
4.4.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться): На муниципальном уровне – 1 балл. На областном уровне – 2 балла. На всероссийском уровне – 3 балла.	6
4.5.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог Наличие – 1 балл	1
4.6.	Повышение квалификации педагога в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» (Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации): наличие – 1 балл	1
4.7.	Повышение уровня профессионального мастерства в формате непрерывного образования: наличие – 1 балл	1
Итого		25
<b>5.</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>	
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО: до 50% - 1 балл; свыше 50% - 2 балла	2
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса: Отсутствие травматизма – 1 балл.	1
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений: Отсутствие жалоб – 1 балл	1
Итого		4
<b>Всего</b>		<b>66,5</b>

#### 3.2.2.4. педагога-психолога:

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере - 20%-39% - 1 балл; в эмоционально-волевой сфере - 40%-59% - 1 балл; в общении - 60% и более – 1 балл.	3
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период - 1 балл; наличие положительного результата за отчетный период - 2 балла	2

1.3.	<p>Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся:</p> <p>-создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования);</p> <p>-создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся;</p> <p>-создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды:</p> <p>наличие – 2 балла</p>	2
1.4.	<p>Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %</p> <p>60-70% - 1 балл; 71-85% - 2 балла; свыше 85% - 3 балла</p>	3
1.5.	<p>Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня):</p> <p>На муниципальном уровне: победитель, призер (лауреат) – 2 балла; участник – 1 балл.</p> <p>На областном уровне: победитель, призер (лауреат) – 3 балла; участник – 2 балла.</p> <p>На всероссийском уровне: победитель, призер (лауреат) – 4 балла; участник – 3 балла</p>	4
1.6.	<p>Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня):</p> <p>На уровне ОО – 1 балл; На муниципальном уровне – 2 балла; На областном уровне – 3 балла; На всероссийском уровне – 4 балла</p>	4
1.7.	Результативность деятельности в составе рабочей группы	3

	экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня): На муниципальном уровне – 1 балл; На областном уровне – 2 балла; На всероссийском уровне – 3 балла	
1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: 51-60% – 1 балл; 61-75% – 2 балла; 76-85% – 3 балла; свыше 85% – 4 балла	4
1.9.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: 51-60% – 1 балл; 61-75% – 2 балла; 76-85% – 3 балла; свыше 85% – 4 балла	4
1.10.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: 51-60% – 1 балл; 61-75% – 2 балла; 76-85% – 3 балла; свыше 85% – 4 балла	4
1.11.	Доля учащихся, демонстрирующих высокие показатели деятельности, направленные на результат сформированности функциональной грамотности: 3,4 уровень не менее 40% -1 балл; 5,6 уровень не менее 11% -2 балла.	2
Итого		35
<b>2.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	
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) Наличие – 2 балл	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 Наличие – 1 балл	1
Итого		3
<b>3.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня): На муниципальном уровне: призер (лауреат) – 2 балла; участник – 1 балл. На областном уровне: призер (лауреат) – 3 балла; участник – 2 балла. На всероссийском уровне: призер (лауреат) – 4 балла; участник – 3 балла	4
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах	4

	<p>профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)</p> <p>На муниципальном уровне: призер (лауреат) – 2 балла; участник – 1 балл.</p> <p>На областном уровне: призер (лауреат) – 3 балла; участник – 2 балла.</p> <p>На всероссийском уровне: призер (лауреат) – 4 балла; участник – 3 балла</p>	
3.3.	<p>Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня):</p> <p>На уровне ОО – 1 балл; На муниципальном уровне – 2 балла; На областном уровне – 3 балла; На всероссийском уровне – 4 балла</p>	4
3.4.	<p>Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня):</p> <p>На муниципальном уровне – 1 балл; На областном уровне – 2 балла; На всероссийском уровне – 3 балла</p>	3
3.5.	<p>Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)</p> <p>На уровне ОО – 1 балл; На муниципальном уровне – 2 балла; На областном уровне – 3 балла; На всероссийском уровне – 4 балла</p>	4
3.6.	<p>Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)</p> <p>На уровне ОО – 1 балл; На муниципальном уровне – 2 балла; На областном уровне – 3 балла; На всероссийском уровне – 4 балла</p>	4
3.7.	<p>Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания:</p> <p>учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие: наличие – 1 балл</p>	1
3.8.	<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог:</p> <p>наличие – 1 балл</p>	1
3.9.	<p>Повышение квалификации педагога в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» (Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации):</p> <p>наличие – 1 балл</p>	1

3.10.	Повышение уровня профессионального мастерства в формате непрерывного образования: наличие – 1 балл	1
3.11.	Повышение квалификации педагога-психолога по приоритетным направлениям развития системы воспитания в объёме не менее 72 часов: наличие – 1 балл	1
Итого		28
<b>Всего</b>		<b>66</b>

### 3.2.2.5. учителя-логопеда, учителя-дефектолога:

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
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):	
1.1.1	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу "звукопроизношение" (если такая категория обучающихся имеется); по разделу «развитие фонематических процессов»; по разделу «развитие слоговой структуры слова»; по разделу «развитие лексического строя речи»; по разделу «развитие грамматического строя речи»; по разделу «развитие связной речи»; по разделу «формирование письменной речи» 20% - 39% от числа обучающихся - 1 балл; 40% - 59% от числа обучающихся - 2 балла; 60% и более от числа обучающихся - 3 балла;	3
1.1.2	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение»; по разделу «развитие фонематических процессов»; по разделу «развитие слоговой структуры слова»; по разделу «развитие лексического строя речи»; по разделу «развитие грамматического строя речи»; по разделу «формирование письменной речи» 10% - 19% от числа обучающихся - 1 балл; 20% - 29% от числа обучающихся - 2 балла; 30% и более от числа обучающихся - 3 балла	3
1.2.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие»; по разделу «сенсорное развитие»; по разделу «познавательное развитие»; по разделу «коммуникативное развитие» 20% - 39% от числа обучающихся - 1 балл; 40% - 59% от числа обучающихся - 2 балла; 60% и более от числа обучающихся - 3 балла	3

1.3.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и других (наличие грамот, дипломов) На муниципальном уровне: победитель, призер (лауреат) – 2 балла; участник – 1 балл. На областном уровне: победитель, призер (лауреат) – 3 балла; участник – 2 балла. На всероссийском уровне: победитель, призер (лауреат) – 4 балла; участник – 3 балла	4
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% – 1 балл; 61-75% – 2 балла; 76-85% – 3 балла; свыше 85% – 4 балла	4
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% – 1 балл; 61-75% – 2 балла; 76-85% – 3 балла; свыше 85% – 4 балла	4
1.6.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% – 1 балл; 61-75% – 2 балла; 76-85% – 3 балла; свыше 85% – 4 балла	4
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1
Итого		26
<b>2.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	
2.1	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом Наличие – 1 балл	1
2.2.	Создание и систематическое использование в работе цифровой образовательный ресурс (ЦОР) и электронный образовательный ресурс (ЭОР) за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся - 1 балл; ЦОР и ЭОР для родителей - 1 балл; ЦОР и ЭОР для педагогов - 1 балл	3
Итого		4
<b>3.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) На муниципальном уровне:	4

	<p>призер (лауреат) – 2 балла;  участник – 1 балл.</p> <p>На областном уровне:  призер (лауреат) – 3 балла;  участник – 2 балла.</p> <p>На всероссийском уровне:  призер (лауреат) – 4 балла;  участник – 3 балла</p>	
3.2.	<p>Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов  наличие – 2 балл</p>	2
3.3.	<p>Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)  На уровне ОО – 1 балл;  На муниципальном уровне – 2 балла;  На областном уровне – 3 балла;  На всероссийском уровне – 4 балла</p>	4
3.4.	<p>Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)  На уровне ОО – 1 балл;  На муниципальном уровне – 2 балла;  На уровне образовательного округа – 3 балла;  На всероссийском уровне – 4 балла</p>	4
3.5.	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях  На уровне ОО – 1 балл;  На муниципальном уровне – 2 балла;  На уровне образовательного округа – 3 балла;  На областном уровне – 4 балла  На всероссийском или международном уровне – 5 баллов</p>	5
3.6.	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях  На уровне ОО – 1 балл;  На муниципальном уровне – 2 балла;  На уровне образовательного округа – 3 балла;  На областном уровне – 4 балла  На всероссийском или международном уровне – 5 баллов</p>	5
3.7.	<p>Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета):  создание – 1 балл;  создание и реализация – 2 балла;  создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и</p>	4

	рекомендованной к применению в ОО на уровне образ. округа – 3 балла; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 4 балла;	
	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог - педагог наличие – 2 балл	2
<b>Итого</b>		<b>30</b>
<b>Всего</b>		<b>60</b>

### 3.2.2.6. социального педагога:

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН): Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) – 2 балл	2
1.2.	Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом: наличие – 2 балла	2
1.3.	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета: Отсутствие (снижение) фактов правонарушений – 2 балл	2
1.4.	100 % охват учащихся социально-психологическим тестированием: 100 % - 2 балл	2
1.5.	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня) На уровне ОО – 1 балл; На муниципальном уровне – 2 балла; На областном уровне – 3 балла; На всероссийском уровне – 4 балла	4
1.6.	Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации): 100 % - 1 балл	1
1.7.	Доля учащихся, демонстрирующих высокие показатели деятельности, направленные на результат сформированности функциональной грамотности: 3,4 уровень не менее 40% -1 балл; 5,6 уровень не менее 11% -2 балла.	2
<b>Итого</b>		<b>15</b>
<b>2.</b>	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода):	2

	100% - 1 балл	
2.2.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд) 85%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2
2.3.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета: 85%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2
2.4.	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня): На муниципальном уровне – 2 балла; На областном уровне – 3 балла; На всероссийском уровне – 4 балла	4
2.5.	Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: Наличие – 2 балл	2
2.6	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных социальным педагогом, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО: наличие – 1 балл	1
<b>Итого</b>		<b>13</b>
<b>3.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	
3.1.	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): На муниципальном уровне: победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза – 2 балла; благодарственное письмо, участник – 1 балл. На областном уровне: победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза – 3 балла; благодарственное письмо, участник – 2 балла. На всероссийском уровне: победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза – 4 балла; благодарственное письмо, участник – 3 балла.	4
3.2.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог:	1

	Наличие – 1 балл	
3.3.	Повышение квалификации педагога в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» (Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации): наличие – 1 балл	1
3.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня): На муниципальном уровне – 1 балл; На областном уровне – 2 балла; На всероссийском уровне – 3 балла	3
3.5.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО – 0,5 балла; Муниципалитета – 1 балл; Образовательного округа – 2 балла; Региона – 3 балла; РФ – 4 балла; Международного – 4 балла	4
Итого		13
<b>4.</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>	
4.1.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей: Отсутствие замечаний, жалоб – 1 балл	1
4.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений: Отсутствие жалоб – 1 балл	1
4.3.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса: Отсутствие травматизма – 1 балл.	1
Итого		3
<b>Всего</b>		<b>44</b>

### 3.2.2.7. педагога-библиотекаря:

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников) до 45% - 1 балл; свыше 45% - 2 балла	2
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей): до 20 посещений - 1 балл; свыше 20 посещений - 2 балла	2
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей): 12 книговыдач - 1 балл; свыше 12 книговыдач - 2 балла	2

1.4.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей): от 10 до 12 книговыдач - 1 балл; свыше 12 книговыдач - 2 балла	2
1.5.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период: до 75% от общего количества обучающихся - 1 балл; свыше 75% от общего количества обучающихся - 2 балла	2
1.6.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период: до 20% от общего количества обучающихся - 1 балл; свыше 20% от общего количества обучающихся - 2 балла	2
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период: Отсутствие жалоб – 1 балл	1
Итого		13
<b>2.</b>	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня): до 3-х человек: на муниципальном уровне – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на всероссийском уровне – 3 балла свыше 3-х человек: на муниципальном уровне – 2 балла; на областном уровне – 3 балла; на всероссийском уровне – 4 балла	4
Итого		4
<b>3.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	
3.1.	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультимедиа, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период: до 10-ти разработок – 1 балл; свыше 10-ти разработок – 2 балла	2
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период: Наличие – 1 балл	1
Итого		3
<b>4.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	
4.1.	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций,	4

	иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня): на муниципальном уровне – 2 балла; на областном уровне – 3 балла; на всероссийском уровне – 4 балла	
4.2.	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня): на муниципальном уровне – 2 балла; на областном уровне – 3 балла; на всероссийском уровне – 4 балла	4
4.3.	Наличие у педагога-библиотекаря грантов за отчётный период (в зависимости от уровня): на муниципальном уровне – 2 балла; на областном уровне – 3 балла; на всероссийском уровне – 4 балла	4
Итого		12
<b>Всего</b>		<b>32</b>

### 3.2.2.8. старшего воспитателя:

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период – 1 балл	1
Итого		1
<b>2.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	
2.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня): на муниципальном уровне – 2 балла; на областном уровне – 3 балла; на всероссийском уровне – 4 балла	4
2.2.	Участие старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня): на муниципальном уровне – 2 балла; на областном уровне – 3 балла; на всероссийском уровне – 4 балла	4
2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период: до 90% - 1 балл; 91%-100% - 2 балла	2
2.4.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период: свыше 33% - 2 балл	2
2.5.	Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня): на муниципальном уровне – 2 балла;	4

	на областном уровне – 3 балла; на всероссийском уровне – 4 балла	
2.6.	Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня): наличие – 2 балл	2
2.7.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня): на муниципальном уровне – 2 балла; на областном уровне – 3 балла; на всероссийском уровне – 4 балла	4
2.8.	Наличие у старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня): на уровне ОО – 1 балл; на муниципальном уровне – 2 балла; на областном уровне – 3 балла; на всероссийском уровне – 4 балла	4
2.9.	Результаты участия старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня): на муниципальном уровне – 2 балла; на областном уровне – 3 балла; на всероссийском уровне – 4 балла	4
2.10.	Наличие у старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня) на муниципальном уровне – 2 балла; на областном уровне – 3 балла; на всероссийском уровне – 4 балла	4
2.11.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог: наличие – 1 балл	1
2.12.	Результативность участия старшего воспитателя в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня): На муниципальном уровне – 1 балл; На областном уровне – 2 балла; На всероссийском уровне – 3 балла	3
2.13.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО – 0,5 балла; Муниципалитета – 1 балл; Образовательного округа – 2 балла; Региона – 3 балла; РФ – 4 балла; Международного – 4 балла	4
Итого		42
<b>3.</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>	
3.1.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей: Отсутствие замечаний, жалоб – 1 балл	1

3.3.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса: Отсутствие травматизма – 1 балл.	1
Итого		2
<b>Всего</b>		<b>45</b>

### 3.2.2.9. мастеров производственного обучения:

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	
1.1.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики: Наличие – 1 балл	1
1.2.	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу: Отсутствие неуспевающих – 1 балл	1
1.3.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций: Отсутствие обращений – 1 балл	1
1.4.	Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником: не ниже 95% - 1 балл	1
1.5.	Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних: Снижение (отсутствие) – 1 балл	1
Итого		5
<b>2.</b>	<b>Результативность деятельности по развитию талантов обучающихся</b>	
2.1.	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) в соответствии с перечнем, утвержденным Советом директоров профессиональных образовательных учреждений Самарской области, не менее показателя, установленного учреждением: на муниципальном уровне – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на всероссийском уровне – 3 балла	3
2.2.	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, чемпионатов Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров): на муниципальном уровне – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на всероссийском уровне – 3 балла	3
2.3.	Наличие не менее двух реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника: наличие – 3 балла	3
2.4.	Доля обучающихся, вовлеченных в социально значимые проекты,	1

	волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность: более 30% - 1 балл	
2.5.	Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», составляет не менее 24%: не менее 24% - 2 балла	2
2.6.	Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д. образовательного учреждения, на базе образовательного учреждения дополнительного образования, спортивной школе и иное, составляет не менее 90%: менее 90% - 1 балл	1
Итого		13
<b>3.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	
3.1.	Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне – 2 балла	2
3.2.	Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении – 2 балла	2
Итого		4
<b>4.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	
4.1.	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня): на муниципальном уровне – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на всероссийском уровне – 3 балла	3
4.2.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): на муниципальном уровне – 2 балла; на областном уровне – 3 балла; на всероссийском уровне – 4 балла	4
4.3.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог: Наличие – 1 балла	1
Итого		8
<b>Всего</b>		<b>30</b>

3.2.3. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учебно-вспомогательного персонала:

3.2.3.1. Старшего дежурного по режиму, дежурного по режиму

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1	Снижение количества (отсутствие) воспитанников, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних: Снижение – 1 балл, Отсутствие – 2 балла	2
2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 2 балла	2
3	Активное профессиональное развитие, проявление инициативы в собственном профессиональном совершенствовании и повышении квалификации – 2 балла	2

4	Высокий уровень профессиональной этики и культуры взаимодействия с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями) воспитанников, посетителями учреждения, а также представителями других организаций и учреждений – 2 балла	2
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации учреждения, сотрудников, воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников, посетителей учреждения, а также представителей других организаций и учреждений – 2 балла	2
6	Отсутствие замечаний по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии – 2 балла	2
7	Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности имущества, материальных ценностей учреждения и содержание в технически исправном состоянии закрепленного оборудования и инвентаря – 2 балла	2
8	Активное участие в благоустройстве территории учреждения, субботниках, общественных работах, в работах по косметическому ремонту помещений учреждения – 2 балла	2
<b>Итого:</b>		<b>16</b>

3.2.4. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) обслуживающего персонала:

#### 3.2.4.1. Водитель автомобиля

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 2 балла	2
2	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения – 1 балл	2
3	Активное профессиональное развитие, проявление инициативы в собственном профессиональном совершенствовании и повышении квалификации – 2 балла	2
4	Высокий уровень профессиональной этики и культуры взаимодействия с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями) воспитанников, посетителями учреждения, а также представителями других организаций и учреждений – 2 балла	2
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации учреждения, сотрудников, воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников, посетителей учреждения, а также представителей других организаций и учреждений – 2 балла	2
6	Отсутствие замечаний по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии – 2 балла	2
7	Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности имущества, материальных ценностей учреждения и содержание в технически исправном состоянии закрепленного оборудования и инвентаря – 2 балла	2
8	Активное участие в благоустройстве территории учреждения, субботниках, общественных работах, в работах по косметическому ремонту помещений учреждения – 2 балла	2
<b>Итого:</b>		<b>16</b>

### 3.2.4.2. Заведующий складом, кастелянша

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 2 балла	2
2	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 2 балла	2
3	Активное профессиональное развитие, проявление инициативы в собственном профессиональном совершенствовании и повышении квалификации – 2 балла	2
4	Высокий уровень профессиональной этики и культуры взаимодействия с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями) воспитанников, посетителями учреждения, а также представителями других организаций и учреждений – 2 балла	2
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации учреждения, сотрудников, воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников, посетителей учреждения, а также представителей других организаций и учреждений – 2 балла	2
6	Отсутствие замечаний по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии – 2 балла	2
7	Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности имущества, материальных ценностей учреждения и содержание в технически исправном состоянии закрепленного оборудования и инвентаря – 2 балла	2
8	Активное участие в благоустройстве территории учреждения, субботниках, общественных работах, в работах по косметическому ремонту помещений учреждения – 2 балла	2
<b>Итого:</b>		<b>16</b>

3.2.4.3. Дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож (вахтер), механик, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1	Активное профессиональное развитие, проявление инициативы в собственном профессиональном совершенствовании и повышении квалификации – 2 балла	2
2	Высокий уровень профессиональной этики и культуры взаимодействия с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями) воспитанников, посетителями учреждения, а также представителями других организаций и учреждений – 2 балла	2
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации учреждения, сотрудников, воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников, посетителей учреждения, а также представителей других организаций и учреждений – 2 балла	2
4	Отсутствие замечаний по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии – 2 балла	2
5	Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности имущества, материальных ценностей учреждения и содержание в технически исправном состоянии закрепленного оборудования и инвентаря – 2 балла	2

6	Активное участие в благоустройстве территории учреждения, субботниках, общественных работах, в работах по косметическому ремонту помещений учреждения – 2 балла	2
<b>Итого:</b>		<b>12</b>

#### 3.2.4.4. Повар, кухонный рабочий

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 2 балла	2
2	Активное профессиональное развитие, проявление инициативы в собственном профессиональном совершенствовании и повышении квалификации – 2 балла	2
3	Высокий уровень профессиональной этики и культуры взаимодействия с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями) воспитанников, посетителями учреждения, а также представителями других организаций и учреждений – 2 балла	2
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации учреждения, сотрудников, воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников, посетителей учреждения, а также представителей других организаций и учреждений – 2 балла	2
5	Отсутствие замечаний по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии – 2 балла	2
6	Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности имущества, материальных ценностей учреждения и содержание в технически исправном состоянии закрепленного оборудования и инвентаря – 1 балл	2
7	Активное участие в благоустройстве территории учреждения, субботниках, общественных работах, в работах по косметическому ремонту помещений учреждения – 2 балла	2
<b>Итого:</b>		<b>14</b>

3.3. Для установления надбавки за результативность и качество работы работники предоставляют материалы по самоанализу ежегодно до 5 сентября.

3.4. Надбавки за результативность и качество работы носят периодический характер, и устанавливаются на период: сентябрь-август.

3.5. После проверки полноты и достоверности представленных материалов самоанализа работников экспертным советом Учреждения, назначенным приказом директора Учреждения, директор Учреждения формирует аналитическую информацию о показателях деятельности работников и представляет ее на согласование Управляющему совету и Первичной профсоюзной организации Учреждения ежегодно до 10 сентября.

3.6. Управляющий совет и Первичная профсоюзная организация Учреждения в пятидневный срок рассматривают аналитическую информацию.

3.7. После согласования с Управляющим советом и Первичной профсоюзной организацией Учреждения директор издает приказ об установлении надбавок за результативность и качество работы ежегодно до 15 сентября.

3.8. Установленные работникам надбавки за результативность и качество работы исчисляются в баллах.

3.9. Стоимость балла рассчитывается экономистом Учреждения ежемесячно по следующей схеме: ежемесячная часть стимулирующего ФОТ Учреждения, отведённая на выплаты стимулирующего характера, делится на максимально возможное количество набираемых баллов;

3.10. Размер надбавки за результативность и качество работы рассчитывается экономистом Учреждения ежемесячно по следующей схеме: количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла в текущем месяце.

3.11. Надбавки за результативность и качество работы выплачиваются работникам одновременно с заработной платой за фактически отработанное время и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.12. Условиями для назначения надбавок за результативность и качество работы являются:

стаж работы в должности не менее 4 месяцев;

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

отсутствие дисциплинарных взысканий;

своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

3.13. Условиями для снижения или отмены надбавок за результативность и качество работы является:

невыполнение показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения, указанных в п.4 настоящего Положения;

наличие случаев травматизма учащихся, воспитанников на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

наличие дисциплинарных взысканий;

невыполнение приказов, распоряжений директора Учреждения.

3.14. Надбавки снимаются приказом директора с момента назначения дисциплинарного взыскания.

#### **4. Стимулирующие доплаты**

4.1. Стимулирующие доплаты назначаются работникам Учреждения индивидуально, носят периодический характер и устанавливаются ежемесячно по ходатайству заместителя директора по учебно-воспитательной работе, в соответствии с установленным в пункте 4.3 настоящего положения перечнем стимулирующих доплат.

4.2. Установленные работникам стимулирующие доплаты исчисляются в рублях.

4.3. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие стимулирующие доплаты:

- за интенсивность и напряженность работы	- до 3000 рублей
- качественное выполнение особо важных или срочных работ	- до 3000 рублей
- за качественное выполнение обязанностей секретаря методического объединения педагогов	- 500 рублей
- за качественное выполнение обязанностей секретаря	- 500 рублей

педагогического совета	
- за качественное и своевременное предоставление материалов на школьный сайт	- до 500 рублей
- за эффективную работу в системе АСУ РСО	- 1000 рублей
- за качественную подготовку форм государственного статистического наблюдения	- 1000 рублей
- за качественное исполнение обязанностей руководителей, уполномоченных ГЭК, организаторов, технических специалистов пункта приёма в рамках ГИА	- до 3000 рублей
- за публикации позитивных результатов деятельности учреждения, по обобщению и распространению собственного педагогического опыта в СМИ и методических изданиях	- до 1000 рублей
- за качественную подготовку к новому учебному году и работе осенне-зимний период	- до 2000 рублей
- за качественную организацию летней оздоровительной работы с детьми	- до 1000 рублей
- за качественное выполнение обязанностей ответственного администратора	- до 2000 рублей
- медицинским работникам за улучшение показателей здоровья воспитанников	- до 1000 рублей
- за высокое качество организации спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы	- до 1000 рублей
- за высокое качество организации военно-патриотической работы	- до 1000 рублей
- за высокое качество организации культурно-массовой работы	- до 1000 рублей
- за выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями	- до 3000 рублей
- заведование и качественное содержание пришкольного участка	- до 1000 рублей
- за разработку и внедрение авторских программ, педагогических изобретений	- до 1000 рублей
- за эффективную работу по профилактике самовольных уходов и правонарушений со стороны воспитанников	- до 2000 рублей
- дежурным по режиму за качественную работу по розыску и возвращению несовершеннолетних, самовольно покинувших учреждение	- до 2000 рублей
- председателю первичной профсоюзной организации	- до 1000 рублей
- за работу в качестве наставника	- до 3000 рублей

## 5. Премии

5.1. Премии могут выплачиваться работникам, работающим, как на постоянной основе, так и по совместительству, каждому индивидуально, по ходатайству заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

5.2. Премии могут устанавливаться приказом директора Учреждения по результатам работы за месяц, квартал, по итогам работы за год, выплачиваются

работникам одновременно с заработной платой за фактически отработанное время и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

5.3. Премия выплачивается за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

5.4. Основными показателями премирования работников Учреждения являются:

5.4.1. Добросовестное, своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией - до 500 % от должностного оклада.

5.4.2. Оказание помощи в работе с молодыми и вновь принятыми специалистами - до 100 % от должностного оклада.

5.4.3. Высокий профессионализм и творческий подход к работе - до 100 % от должностного оклада.

5.4.4. Высокие показатели участия в научно-практических, ученических и педагогических конференциях - до 100 % от должностного оклада.

5.4.5. Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда - до 100 % от должностного оклада.

5.4.6. За применение в работе достижений науки и передовых методов труда - до 100 % от должностного оклада

5.5. Премии могут выплачиваться отдельным работникам Учреждения к юбилейным датам: 50-летию, 55-летию, 60-летию, в связи с уходом на пенсию, решение о премировании в данном случае устанавливается приказом директора в размере 3000 рублей.

5.6. Премии могут выплачиваться работникам Учреждения к праздничным датам и исчисляются в рублях, решение о премировании в данном случае устанавливается приказом директора.

5.7. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения, либо отдельным работникам с учётом их трудового вклада.

## **6. Ежемесячная надбавка за выслугу**

6.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Медицинские и фармацевтические работники", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Работники печатных средств массовой информации", "Руководители, специалисты и служащие", "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

6.2. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

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

правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

6.4. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения суммируется.

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

## **7. Порядок выплаты материальной помощи**

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

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях, в связи:

- с заключением брака работником;

- рождением ребенка;

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

- утратой личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, потребностью в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иными случаями.

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

7.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором Учреждения по согласованию с Первичной профсоюзной организацией Учреждения и оформляется приказом.

**ПОРЯДОК**  
**предоставления педагогическим работникам,**  
**осуществляющих образовательную деятельность,**  
**длительного отпуска сроком до одного года**

государственного казённого общеобразовательного специального учебно-воспитательного учреждения города Октябрьска Самарской области

**Приложение № 4**  
**к коллективному договору**

государственного казённого общеобразовательного специального учебно-воспитательного учреждения города Октябрьска Самарской области  
на период с 25 июня 2024 года по 24 июня 2027 года

## **1. Общие положения:**

1.1. Порядок предоставления педагогическим работникам государственного казённого общеобразовательного специального учебно-воспитательного учреждения города Октябрьска Самарской области, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, далее «Порядок», разработан в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении порядка Предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», с последующими изменениями;

Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (пункт 5 статьи 47).

## **2. Условия предоставления отпуска сроком до одного года:**

2.1. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 33, ст. 4381) (далее соответственно - педагогические работники, Номенклатура), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

2.2. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается Учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

2.3. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

2.3.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

2.3.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на

другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

2.3.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

2.4. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

2.5. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом Учреждения.

2.6. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

2.7. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

2.8. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации Учреждения.

**Нормы  
выдачи средств индивидуальной защиты и  
смывающих средств**

государственного казённого общеобразовательного специального учебно-воспитательного учреждения города Октябрьска Самарской области

**Приложение № 5  
к коллективному договору**

государственного казённого общеобразовательного специального учебно-воспитательного учреждения города Октябрьска Самарской области  
на период с 25 июня 2024 года по 24 июня 2027 года

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

			производственных загрязнений		
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	п. 4030 п. 1.14.1
		Средства индивидуальной защиты глаз и лица от механических воздействий	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год	п. 1.24.1
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
		Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
4	Уборщик служебных помещений	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от скольжения	1 пара на 1 год	п. 1.1.1
		Средства защиты рук	Средства индивидуальной защиты рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на 1 год	п. 6.1.1 п. 6.8.1
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
		Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
		Дерматологические СИЗ, защитные	Средства гидрофобного действия	100 мл. на месяц	Таблица № 2 приложения №3
5	Повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год	п. 3594
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от скольжения и механических воздействий (истирания)	1 пара на 1 год	п. 3594 п. 1.1.1
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	п. 3594
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 и 2 приложения №3
		Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 и 2 приложения №3
		Дерматологические СИЗ, защитные	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	100 мл. на месяц	Таблица № 2 приложения №3
6	Кухонный работник	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1 год	п. 1776

			(истирания)		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от скольжения и механических воздействий (истирания)	1 пара на 1 год	п. 1776 п. 1.1.1
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания), воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на 1 год	п. 1776 п. 6.8.1
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	п. 1776
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 и 2 приложения №3
		Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 и 2 приложения №3
		Дерматологические СИЗ, защитные	Средства гидрофобного действия	100 мл. на месяц	Таблица № 2 приложения №3
			Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	100 мл. на месяц	Таблица № 2 приложения №3
7	Врач, медицинская сестра	Одежда специальная защитная	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на 1 год	п. 1095
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара на 1 год	п. 1095
		Средства защиты органов дыхания	Индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	п. 1095
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
		Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
		Дерматологические СИЗ, защитные	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
8	Кастелянша	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	п. 1491
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания), скольжения.	1 пара на 1 год	п. 1491 п. 1.1.1

		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
		Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
9	Слесарь-сантехник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на 1 год	п. 4561
			Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт. на 1 год	п. 4561
			Костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года	п. 4561
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), скольжения и защиты от воды и растворов нетоксичных веществ.	1 пара на 1 год	п. 4561 п. 1.1.1 п. 6.1.1
		Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на 1 год	п. 4561
			Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания), воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на 1 год	п. 4561 п. 6.1.1
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	п. 4561
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год	п. 4561 п. 6.1.1
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложения №3		
10	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на 1 год	п. 5254
			Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт. на 1 год	п. 5254
		Средства защиты ног	Обувь специальная диэлектрическая	определяется документами изготовителя	п. 5254
			Обувь специальная диэлектрическая резиновая или из полимерных материалов	дежурные	п. 3.1.1
			Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на 1 год	п. 5254

		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год	п. 5254
			Перчатки специальные диэлектрические	определяется документами изготовителя	п. 5254
			Перчатки до 1000В	2 пары на 2 года	п. 3.1.1
		Средства защиты головы	Головной убор (подшлемник) для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год	п. 5254
			Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 1 год	п. 5254
			Каска защитная Электроизоляция 440 В или 1000 В	1 шт. на 2 год	п. 3.1.1
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год	п. 5254
		Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
		Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем	100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
		11	Водитель автомобиля	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости
Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год				п. 783
Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 год				п. 783
Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)			1 пара на 1 год	п. 783
Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)			12 пар на 1 год	п. 783
Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений			1 шт. на 1 год	п. 783
Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости			1 шт. на 1 год	п. 783
Дерматологические СИЗ, очищающие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства			250мл. /200г. на месяц	Таблица № 1 приложения №3
Дерматологические СИЗ, регенерирующие (восстанавливающие)	Регенерирующий (восстанавливающий) крем			100 мл. на месяц	Таблица № 1 приложения №3

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

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке распределения специального фонда**  
**оплаты труда работников**

государственного казённого общеобразовательного специального учебно-воспитательного учреждения города Октябрьска Самарской области

**Приложение № 6**  
**к коллективному договору**

государственного казённого общеобразовательного специального учебно-воспитательного учреждения города Октябрьска Самарской области  
на период с 25 июня 2024 года по 24 июня 2027 года

## **1. Общие положения.**

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат, далее «Положение», разработано в соответствии с:

Трудовой кодекс Российской Федерации,

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

Постановлением Правительства Самарской области от 12.10.2011 № 575 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных казенных специальных учебно-воспитательных учреждений для детей и подростков с девиантным поведением», с последующими изменениями.

Уставом государственного казенного общеобразовательного специального учебно-воспитательного учреждения города Октябрьска Самарской области.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок выплат надбавок и доплат педагогическим работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам государственного казенного общеобразовательного специального учебно-воспитательного учреждения города Октябрьска Самарской области, (далее по тексту - Учреждение) из специальной части оплаты труда.

1.3. Доплаты и надбавки из специальной части оплаты труда могут быть установлены ежемесячно, на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работы, как основным работникам, так и работающим по совместительству.

1.4. Доплаты и надбавки могут быть отменены или их размеры могут быть уменьшены на основании анализа работы сотрудников при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушениях трудовой дисциплины.

1.5. Работникам, отработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, поступлением в учебное заведение, находящимся в отпуске, на больничном листе и другим причинам, выплата надбавок и доплат производится за фактически отработанное время.

1.6 Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

1.7. Размеры надбавок и доплат, выплачиваемых из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании приказа директора Учреждения и настоящего Положения в пределах специального фонда оплаты труда.

## **2. Компенсационные выплаты**

2.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

- медицинским сестрам 4 % от должностного оклада;

- поварам (за горячий цех) 10% от должностного оклада;

- уборщикам служебных помещений (за уборку туалетов, разведение хлорки) 10 % от должностного оклада;

2.2. Доплата за работу в ночное время (за каждый час работы в период с 22.00 часов до 06.00):

- старшим дежурным по режиму, дежурным по режиму, сторожам (вахтерам) 35 % от должностного оклада;

2.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни:

- воспитателям, старшим дежурным по режиму, дежурным по режиму, сторожам (вахтерам), поварам, кухонным работникам, медицинским сестрам оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ);

2.4. Доплата за сверхурочную работу за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ);

2.5. Доплата за совмещение профессий (должностей);

2.6. Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

2.7. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

2.8. Доплата за выполнение работ различной квалификации;

2.9. Доплата до МРОТ

### **3. Иные обязательные выплаты.**

3.1. Надбавка руководящим, медицинским и педагогическим работникам за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением – 50 % от должностного оклада;

3.2. Надбавка за работу в общеобразовательных учреждениях интернатного типа – 20 % от должностного оклада;

3.3. Доплата педагогическим работникам:

- проверку тетрадей и письменных работ:

учителям начальных классов - до 10 % от нагрузки;

учителям математики - до 10 % от нагрузки;

учителям русского языка - до 15 % от нагрузки;

учителям английского языка - до 8 % от нагрузки;

- заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.) – 10 % от должностного оклада,

- за проведение консультаций и дополнительных занятия с обучающимися по подготовке выпускников к государственной (итоговой) аттестации (9,11 классы):

русский язык, математика - до 200 рублей за час;

другие предметы - до 150 рублей час;

- другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников:

за руководство школьным методическим объединением – до 1000 рублей;

за организацию работы по охране труда – до 2000 рублей;

за организацию работы детских общественных объединений - до 2000 рублей;

за выполнение обязанностей секретаря педагогического совета – до 1000 рублей;

за организацию работы психолого-медико-педагогического консилиума – до 3000 рублей;

за работу руководителем школьного музея - до 5000 рублей;

за организацию информационной среды школы (сайт) – до 3000 рублей;

за организацию работы по воинскому учету граждан – до 2000 рублей;

за организацию и ведение гражданской обороны учреждения – до 3000 рублей;

за организацию работы в области антитеррористической защищенности учреждения – до 3000 рублей;

за организацию работы в области пожарной безопасности учреждения – до 3000 рублей;

за организацию работы по электро- и теплоснабжению учреждения – до 3000 рублей;

за организацию работы по обеспечению безопасности дорожного движения – до 3000 рублей;

за организацию проведения предрейсового и послерейсового медицинского осмотра – до 3000 рублей;

за организацию проведения предрейсового и послерейсового контроля технического состояния транспортного средства – до 3000 рублей.

3.4. Надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА  
государственного казённого  
общеобразовательного специального учебно-  
воспитательного учреждения города Октябрьска  
Самарской области**

**Приложение № 7  
к коллективному договору**

государственного казённого общеобразовательного специального учебно-  
воспитательного учреждения города Октябрьска Самарской области  
на период с 25 июня 2024 года по 24 июня 2027 года

## 1. Общие положения

Данное Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в ГКО СУВУ г. Октябрярска.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания. Внесение изменений и дополнений в Соглашение производится по согласованию с первичной профсоюзной организацией ГКО СУВУ г. Октябрярска.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором ГКО СУВУ г. Октябрярска и председателем первичной профсоюзной организации. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профсоюзному комитету всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

## 2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда

Администрация и первичная профсоюзная организация государственного казённого общеобразовательного специального учебно-воспитательного учреждения города Октябрярска Самарской области заключили настоящее Соглашение на 2024-2027 годы. Работодатель обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Срок выполнения	Ответственные за выполнение мероприятий
<b>1. Организационные мероприятия</b>			
1.1	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	по мере необходимости	специалист по ОТ
1.2	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	постоянно в течение года	комиссия по охране труда
1.3	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	постоянно в течение года	комиссия по охране труда
1.4	Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда	постоянно в течение года	специалист по ОТ
1.5	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда	по мере необходимости	специалист по ОТ
1.6	Разработка программ инструктажей по охране труда	по мере необходимости	специалист по ОТ
1.7	Организация и проведение смотров-конкурсов, выставок по охране труда	апрель	специалист по ОТ
<b>2. Технические мероприятия</b>			
2.1	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты	обновление постоянно в течение года	зав. хозяйством
2.2	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований	постоянно в течение года	зав. хозяйством

	электробезопасности		
2.3	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами	постоянно в течение года	зав. хозяйством
2.4	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях	обновление постоянно в течение года	зав. хозяйством
2.5	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	август	зав. хозяйством
<b>3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>			
3.1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	постоянно в течение года	спец. по кадрам мед. сестра
3.2	Устройство новых и(или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат психологической разгрузки	июнь-август	зав. хозяйством
3.3	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи)	постоянно	мед. сестра зав. хозяйством
3.4.	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин)	июнь-август	зав. хозяйством
<b>4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>			
4.1	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	постоянно в течение года	зав. хозяйством
4.2	Обеспечение работников смывающими и(или) обезвреживающими средствами	постоянно в течение года	зав. хозяйством
4.3	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	постоянно в течение года	зав. хозяйством
<b>5. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта</b>			
5.1	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)	в течение года	учитель физической культуры
5.2	Компенсация работникам организации оплаты занятий спортом в клубах и секциях.	в течение года	заместитель директора по ФЭВ

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

106 1008 11005561

листа (ов)

Директор

Дамм В. В.

Председатель

Кутумова Н. Р.

(должность)

(подпись)

(И.О.)

Дата

06

Апр

2014 г.

Документ №

