

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

Сергеева Е.М.
«24 » апреля 2024 г.

От работодателя:
Директор

Веселова О.А.
« 24 » апреля 2024 г.

Коллективный договор

государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы №1
«Образовательный центр» имени
Героя Советского Союза Ганюшина П.М. с.Сергиевск
муниципального района Сергиевский Самарской области

Принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 2 от «22 » апреля 2024 г.

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Трудовой договор.

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда.

Раздел 7. Гарантии и компенсации.

Раздел 8. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

Раздел 9. Охрана труда и здоровья.

Раздел 10. Гарантии профсоюзной деятельности.

Раздел 11. Обязательства профсоюза.

Раздел 12. Контроль за выполнением коллективного договора

Перечень приложений к коллективному договору:

Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка».

Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников».

Приложение № 3 «Положение о дистанционной (удаленной) работе».

Приложение № 4 «Соглашение по охране труда».

Приложение № 5 «Перечень работ и профессий, имеющих право на обеспечение специальной одеждой».

Приложение № 6 «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем».

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе №1 «Образовательный центр» имени Героя Советского Союза Ганюшина П.М. с.Сергиевск муниципального района Сергиевский Самарской области (именуемой далее школа).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- все работники учреждения в лице их представителя Сергеевой Елены Михайловны председателя первичной профсоюзной организации (далее — Профком);
- работодатель в лице его представителя - директора Веселовой Ольги Александровны

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

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, способствовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;

3) соглашение по охране труда;

4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

5) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Школой непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

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

2.5. В соответствии с п. 9 ст. 11 Федерального закона от 14.07. 2022 N 255-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием" Иностранный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами.

2.6. В соответствии с постановлением Губернатора Самарской области «Об установлении на 2024 год запрета на привлечение хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность на территории Самарской области, иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на основании патентов, по отдельным видам экономической деятельности» от 13.02.2024 № 47 установить запрет на 2024 год на привлечение иностранных граждан, осуществляющих свою трудовую деятельность на основании патентов, по следующим видам экономической деятельности: образование общее, образование дошкольное, образование начальное общее, образование основное общее, образование сред-

нее общее (за исключением привлечения иностранных граждан по профессиям: дворник, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий).

2.7. При определении учебной нагрузки педагогических работников работодатель руководствуется **приказом** Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ).

2.8. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

2.9. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

2.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.11. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

2.12. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в [подпункте 2.8.1](#) приложения N 1 к приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.13. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в [пункте 2.8](#) приложения N 1 к приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.14. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного [пунктами 1.5 и 1.6](#) Порядка (Приложение № 2 к Приказу).

2.15. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема

учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.16. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

2.17. Работодатель обязан соблюдать требования приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 21.07.2022 года № 582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ», в том числе, в части перечня и объема документации педагогических работников при реализации основных общеобразовательных программ.

2.18. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.19. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам уста-

навливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее одного дня в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. 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 заработка; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовоеувечье 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 N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпensionного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

4.4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности – 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработка плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 263.1 ТК РФ).

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 ч. в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 ч. в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 ч. в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 ч. в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

5.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

5.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с согласия работника в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия, без согласия только в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Привлечение работников Школы к выполнению работы, не предусмотренной уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка Школы, должностными инструкциями работников, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. 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 РФ, 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 п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для работника время, по его желанию, следующим работникам:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет;
- беременным, перед или после отпуска по беременности и родам и (или) по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- супругу, который хочет воспользоваться отпуском во время отпуска по беременности и родам его жены.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.14. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ;
- с вредными условиями труда 2, 3 или 4 степени либо опасными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда (ст. 117 ТК РФ).

5.15. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- женщинам, работающим в сельской местности - 1 календарный день в месяц.

5.16. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письмен-

ному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.17. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

5.18. Работодатель предоставляет работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- в случае регистрации брака работника - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников 3 календарных дня;

5.19. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.20. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Школе, графики сменности утверждаются работодателем.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.22. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

5.23. В качестве меры стимулирования работников, проходящих вакцинацию от новой коронавирусной инфекции работодатель предоставляет два оплачиваемых дня отдыха, в удобное для работника время.

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии со статьей 11 Закона Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» по новым механизмам оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений в систему оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области.

6.2 Порядок надбавок и доплат к должностным окладам, а также стимулирующих выплат из фонда оплаты труда работникам учреждения согласно Положения о материальном стимулировании.

6.3. Оплата труда педагогических работников, работников административного и обслуживающего персонала устанавливается по методике формирования фонда оплаты труда в качестве системы оплаты и стимулирования труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области.

6.4. Заработка плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 10 числа месяца, следующего за расчетным.

6.5. Денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя за счет средств федерального бюджета зачисляется на зарплатные карты педагогических работников в последний день текущего месяца.

6.6. Заработка 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.

6.7. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.8. Заработка плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

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

6.9. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.10. Среднедневный заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяца (ст. 139 ТК РФ).

7. Гарантии и компенсации

7.1. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.2. В случае временной нетрудоспособности работника первые три дня временной нетрудоспособности оплачиваются за счет средств работодателя.

7.3. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работ-

ники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

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

8.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыва на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

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

«В период приостановления действия трудового договора включается также период со дня, следующего за днем окончания прохождения работником военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо со дня, следующего за днем окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, до дня возобновления действия трудового договора, но не более трех месяцев.

Срок, указанный в частях двенадцатой и четырнадцатой настоящей статьи, продлевается на период временной нетрудоспособности работника, наступившей после окончания

ния прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации».

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

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

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

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

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с со статьей 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

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

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального

закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном со-действии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должно-сти у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации ра-ботника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачивае-мую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

8.2. Работодатель обязуется предусматривать следующие дополнительные ме-ры поддержки:

- 8.2.1. для демобилизованных работников по месту работы:
- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников
- 8.2.2. для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:
- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время

9. Условия и охрана труда

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

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

9.2. 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.

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

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

9.3.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

9.3.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требо-ваниям охраны труда;

9.3.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их ре-гулярный анализ и оценку;

9.3.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

9.3.6. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охра-ны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию произ-водственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

9.3.7. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодатель-ством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

9.3.8. 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;

9.3.9. оснащение средствами коллективной защиты;

9.3.10. 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;

9.3.11. 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;

9.3.12. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

9.3.13. 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;

9.3.14. 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;

9.3.15. 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;

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

9.3.17. 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;

9.3.18. 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;

9.3.19. 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;

9.3.20. 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;

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

9.3.22. 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;

9.3.23. 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;

9.3.24. 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;

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

9.3.26. 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;

9.3.27. 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.

9.4. 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.

9.5. 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; представлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях учреждения необходимые силы и средства.

9.6. Профсоюзный комитет:

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

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

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

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

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

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

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

9.7.1. соблюдать требования охраны труда;

9.7.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

9.7.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

9.7.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

9.7.5. 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;

9.7.6. 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;

9.7.7. 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, произшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

9.7.8. 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.

9.7.9. 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».

9.8. Стороны договорились:

9.8.1. 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);

9.8.2. 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.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

10.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Школы.

10.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

– установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11. Обязательства профкома

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы всех работников учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, поскольку они уполномочили профком представлять их интересы.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

11.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

11.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

11.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

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

11.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

11.15. Оказывать материальную помощь в случаях, определенных Положением о материальном стимулировании.

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

12. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

12. Стороны договорились, что:

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

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

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

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

12.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

13. Заключительные положения.

13.1. По всем вопросам, не затронутым настоящим коллективным договором стороны будут руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Приложение №1
к коллективному договору

ПРИНЯТЫ
с учётом мнения первичной
профсоюзной организации
Решение от « ____ » ____ 2024 г.
№ ____

Председатель

Сергеева Е.М.

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом
от « ____ » ____ 2024 г.
№ ____

Директор

Веселова О.А.

**Правила
внутреннего трудового распорядка
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы № 1
«Образовательный центр» имени Героя Советского Союза
Ганюшина П. М. с. Сергиевск муниципального района Сергиевский
Самарской области**

2024

Общие положения

Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 1 «Образовательный центр» имени Героя Советского Союза Ганюшина П. М. с. Сергиевск муниципального района Сергиевский Самарской области (далее – Правила, учреждение) определяют трудовой распорядок в учреждении, порядок приёма и увольнения работников, основные обязанности работников учреждения, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения и взыскания за нарушение трудовой дисциплины.

1. Приём на работу и увольнение

1.1. Приём на работу в учреждение производится на основании заключенного трудового договора.

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

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учёта - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующими основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному

преследованию;

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

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

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

1.3. В соответствии с п. 9 ст. 11 Федерального закона от 14.07. 2022 N 255-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием" Иностранный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами.

1.4. В соответствии с постановлением Губернатора Самарской области «Об установлении на 2024 год запрета на привлечение хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность на территории Самарской области, иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на основании патентов, по отдельным видам экономической деятельности» от 13.02.2024 № 47 установить запрет на 2024 год на привлечение иностранных граждан, осуществляющих свою трудовую деятельность на основании патентов, по следующим видам экономической деятельности: образование общее, образование дошкольное, образование начальное общее, образование основное общее, образование среднее общее (за исключением привлечения иностранных граждан по профессиям: дворник, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий).

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

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

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

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

1.7. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

1.8. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;

ознакомить с уставом учреждения, настоящими Правилами и другими локальными нормативными актами учреждения, регламентирующими трудовую деятельность работника учреждения;

проводить инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда в соответствии с должностными обязанностями и (или) порученной работой.

1.9. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, письменно предупредив об этом работодателя за две недели.

По истечении указанного срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) и произвести с ним расчёт в день увольнения. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут в срок, о котором просит работник.

Срочный трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника, по соглашению сторон и иным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

Прекращение трудового договора оформляется приказом учреждения.

Днём увольнения считается последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (должность).

1.10. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам 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 трудовоеувечье 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 N 53-ФЗ "О

войинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников

2.1. С 1 января 2020 года учреждение в электронном виде ведёт и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приёма на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

2.2. Работники учреждения, которые отвечают за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности работников, назначаются приказом директора. Указанные в приказе работники должны быть ознакомлены с ним под подписью.

2.3. Сведения о трудовой деятельности за отчётный месяц передаются в Пенсионный фонд не позднее 15 числа следующего месяца. Если 15 число месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

2.4. Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанном в заявлении работника:

на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:
в период работы не позднее трёх рабочих дней со дня подачи этого заявления;
при увольнении - в день прекращения трудового договора.

2.5. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

наименование работодателя;
должностное лицо, на имя которого направлено заявление (генеральный директор);
просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
адрес электронной почты работника;
собственноручная подпись работника;
дата написания заявления.

2.6. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

2.7. Уведомление об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, работодатель вправе составить в письменном виде и вручить лично работнику.

Если работник отсутствует на работе, то уведомление работодатель вправе отправить по почте заказным письмом с уведомлением о вручении или отправить сканкопию уведомления по электронной почте сотруднику.

3. Основные права, обязанности и ответственность работников

3.1. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами; предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объёме выплату зарплаты в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством РФ;

участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством РФ, уставом, локальными нормативными актами учреждения и коллективным договором формах;

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

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

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причинённого ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.2. Работники учреждения обязаны:

добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, своевременно и точно выполнять всю порученную работу, не допускать нарушений срока выполнения заданий, использовать рабочее время по назначению, воздерживаться от действий, отвлекающих от выполнения прямых трудовых обязанностей, соблюдать трудовую дисциплину и настоящие Правила; улучшать качество работы, постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень, заниматься самообразованием;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

соблюдать производственную санитарию, правила противопожарной безопасности;

поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей, соблюдать порядок делопроизводства;

эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, инвентарь и другие материальные ресурсы, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о

возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества);

сообщать о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в соответствии с законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции;

выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

3.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и (или) должностной инструкцией.

3.4. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

3.5. В целях поддержания в актуальном состоянии сведений, содержащихся в учетных документах, и обеспечения поддержания в актуальном состоянии сведений, содержащихся в документах воинского учета военных комиссариатов, работники, осуществляющие воинский учет в организациях направляют в 2-недельный срок в соответствующие военные комиссариаты и (или) органы местного самоуправления сведения о гражданах, подлежащих воинскому учету и принятию (поступлению) или увольнению (отчислению) их с работы (из образовательных организаций). В случае необходимости, а для призывников в обязательном порядке, в целях постановки на воинский учет по месту жительства или месту пребывания, в том числе не подтвержденным регистрацией по месту жительства и (или) месту пребывания, либо уточнения необходимых сведений, содержащихся в документах воинского учета, оповещают граждан о необходимости личной явки в соответствующие военные комиссариаты или органы местного самоуправления (п. 32 Положения воинском учете, утв. Постановлением правительства РФ от 27.11.2006 №719).

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения настоящих Правил;

привлекать сотрудников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

утверждать локальные нормативные акты учреждения;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2. Работодатель обязан:

соблюдать законодательство о труде, локальные нормативные акты учреждения, условия трудовых договоров;

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда; предоставлять сотрудникам работу, обусловленную трудовым договором;

правильно организовывать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах, обеспечив необходимыми принадлежностями и оргтехникой, создавая здоровые и безопасные условия труда, соответствующие правилам по охране труда (технике безопасности, санитарным нормам, противопожарным правилам);

обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, осуществлять организационную работу, направленную на устранение потерь рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

соблюдать оговоренные в трудовом договоре, Положении об оплате труда условия оплаты труда, выдавать зарплату не реже чем два раза в месяц.

способствовать повышению квалификации сотрудников и совершенствованию их профессиональных навыков;

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

осуществлять обязательное социальное страхование сотрудников в порядке, установленном федеральными законами;

выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

Работодатель обязан соблюдать требования приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 21.07.2022 года № 582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ», в том числе, в части перечня и объема документации педагогических работников при реализации основных общеобразовательных программ.

5. Материальная ответственность работодателя перед работником

5.1. Материальная ответственность работодателя наступает в случае причинения ущерба работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

5.2. Работодатель обязан возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться.

5.3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу сотрудника, возмещает этот ущерб в полном объёме.

5.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты зарплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся сотруднику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Моральный вред, причиненный сотруднику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сотрудника и работодателя или судом.

6. Режим рабочего времени и времени отдыха

6.1. В школе устанавливается пятидневная рабочая неделя. Для отдельных категорий работников устанавливается шестидневная рабочая неделя.

6.2. Продолжительность рабочей недели составляет 40 часов в неделю.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Для педагогических работников 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) оговаривается в трудовом договоре.

Для женщин, работающих в сельской местности продолжительность рабочей недели составляет – 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработка плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 263.1 ТК РФ).

6.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 ч. в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 ч. в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 ч. в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 ч. в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

6.4. Режим работы при пятидневной рабочей неделе устанавливается с 08.00 часов и в соответствии с расписанием занятий и внеурочной занятости детей.

Общее время работы при пятидневной рабочей неделе для работников не являющихся педагогическими работниками: начало работы – 08:00 ч., окончания работы – 17:00 ч. Для женщин работающих в сельской местности окончания работы – 16.12 ч. При шестидневной рабочей неделе режим работы устанавливается в трудовом договоре с работником.

6.5. При пятидневной рабочей неделе выходными днями являются суббота и воскресенье. При шестидневной рабочей неделе выходным днем является воскресенье.

6.6. Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей сотрудников, для которых может быть установлен ненормированный рабочий день, определяется в приложении.

Ненормированный рабочий день не устанавливается для работников, которым установлен неполный рабочий день.

По желанию работника и согласованию с работодателем работнику может быть установлен режим неполного рабочего времени (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя). При этом неполный рабочий день может быть разделен на части с учетом пожеланий сотрудника и производственных целей.

При установлении неполного рабочего времени беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю) ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) или работнику, который ухаживает за больным членом семьи, время начала, окончания работы, а также перерывов в работе устанавливается с учётом пожеланий работника.

6.7. Обеденный перерыв с 12 ч. до 13 ч. не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы. Если по условиям работы предоставление обеденного перерыва сотруднику невозможно, то по приказу руководителя организации он обеспечивается местом для отдыха и приёма пищи в рабочее время.

Для педагогических работников перерыв для приема пищи предоставляется в рабочее время одновременно с учащимися.

Обеденный перерыв не предусмотрен для работников, продолжительность рабочего дня (смены) которых составляет 4 часа и менее.

6.8. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

6.9. Учёт рабочего времени ведётся работником, которому поручены обязанности ведение учёта рабочего времени согласно приказа учреждения в табеле учёта рабочего времени, в котором ежедневно отражается количество отработанных часов (дней) работниками учреждения.

6.10. Работа вне рабочего места (посещение учреждений и предприятий, командировок) производится по разрешению непосредственного руководителя работника. При нарушении этого порядка время отсутствия является неявкой на работу.

6.11. 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 РФ, 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 п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

6.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28

календарных дней, инвалидам не менее 30 календарных дней.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска педагогических работников 42 и 56 календарных дней в зависимости от должности.

При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности сотрудника при наличии листа нетрудоспособности.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет не менее трех календарных дней.

6.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Не позднее 1 декабря каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или напрямую в отдел кадров, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков.

6.14. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное время следующим работникам:

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет;
- родителям, приёмным родителям, опекунам или попечителям, которые воспитывают ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- беременным перед или после отпуска по беременности и родам и (или) по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- супругу, который хочет воспользоваться отпуском во время отпуска по беременности и родам его жены;
- супругу военнослужащего, который хочет уйти в отпуск одновременно с отпуском другого супруга;
- инвалидам войны, ветеранам боевых действий, в том числе получившим инвалидность.

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

При увольнении сотруднику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

6.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной

платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- женщинам, работающим в сельской местности - 1 календарный день в месяц.

6.16. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.17. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

6.18. Работники, успешно обучающиеся в вузах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной или вечерней формам обучения, имеют право на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.19. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Дистанционным работником является работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий тру-

довую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

6.20. В качестве меры стимулирования работников, проходящих вакцинацию от новой коронавирусной инфекции работодатель предоставляет два оплачиваемых дня отдыха, в удобное для работника время.

7. Оплата труда

7.1. Заработка плата работника в соответствии с действующей в организации системой оплаты труда, закрепленной в Положении об оплате труда состоит из должностного оклада, доплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер должностного оклада устанавливается на основании штатного расписания учреждения.

7.3. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ заработка плата выплачивается работникам два раза в месяц. За первую половину месяца зарплата выплачивается 25-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца 10-го числа месяца, следующего за расчётным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.4. Денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя за счет средств федерального бюджета зачисляется на зарплатные карты педагогических работников в последний день текущего месяца.

7.5. Заработка 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.

7.6. В случае установления работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

7.7. Заработка плата выплачивается работнику путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

7.8. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

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

8.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о при-

зыва на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

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

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

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

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

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

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с со статьей 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

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

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о

дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

9. Поощрения за успехи в работе

9.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- награждение почётной грамотой;
- выплата денежного вознаграждения в виде премий;
- награждение ценным подарком;
- представление к государственным наградам.

10. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

10.1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение настоящим правилам, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам учреждения, трудовому договору.

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:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 Трудового Кодекса, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 Трудового Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

В соответствии с положениями ст. 81 Трудового кодекса трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

п. 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

п. 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

п. 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

п. 7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

п. 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставом и настоящими Правилами.

При наложении взыскания должны учитываться тяжесть совершённого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

10.2. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы письменные объяснения. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

10.3. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

10.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

10.5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

Дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения может быть снято работодателем по своей инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

11. Заключительные положения

11.1 Вопросы, не затронутые настоящими правилами внутреннего трудового распорядка решаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Приложение № 2
к коллективному договору

ПРИЯТО
с учётом мнения первичной
профсоюзной организации
Решение от « ____ » ____ 2024 г.
№ ____

Председатель

_____ Сергеева Е.М.

УТВЕРЖДЕНО
приказом
от « ____ » ____ 2024 г.
№ ____

Директор

_____ Веселова О.А.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников**

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1. Общие положения

Настоящее Положение регламентирует порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, установления доплат и надбавок, выплачиваемых за условия и результативность работы (стимулирующие выплаты) сотрудникам ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск, в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников.

2. Нормативная база

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 года № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области, муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения, в том числе изменения, внесенные Постановлениями Правительства Самарской области № 629 от 30.03.2021);
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 года № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений

Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения, в том числе изменения, внесенные Постановлениями Правительства Самарской области от 10.06.2021г №390);

- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 года № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения);
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» (*с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения*);
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 20.08.2021 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»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2015 г. № 313-од «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций Самарской области, реализующих программы дошкольного образования»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 14.12.2020 г. № 555 –од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области;
- 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);
- Уставом ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск.

3.Формирование фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области

Формирование фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области осуществляется на основании утвержденных Правительством Самарской области нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности общеобразовательного учреждения в части реализации основных общеобразовательных программ.

3.1. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (**школы**) состоит из:

1) базового фонда, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;
- фонд оплаты труда прочего персонала;
- специальный фонд оплаты труда, который включает:

доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за учennуу степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса.

2) стимулирующего фонда, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3 % от стимулирующего фонда. Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей ФОТ работников установлено методиками расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося учреждения, утвержденными Правительством Самарской области.

В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому общеобразовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» но не более 10% фонда оплаты труда работников.

3.2. Структура фонда оплаты труда, рассчитанного из нормативов бюджетного финансирования на учащегося **с ограниченными возможностями здоровья**, включает в себя:

- **базовый фонд**;
- **стимулирующий фонд**.

В состав базового фонда включаются: фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом; фонд оплаты труда прочего персонала; специальный фонд оплаты труда, который включает: доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися

и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников, выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

В состав стимулирующего фонда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения.

3.3. Структура фонда оплаты труда, рассчитанного из нормативов бюджетного финансирования на учащегося, находящегося **на индивидуальном обучении** по медицинским и социально-педагогическим показаниям:

- **базовый фонд;**
- **стимулирующий фонд.**

В состав базового фонда включаются: фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом; специальный фонд оплаты труда, который включает: доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или квалификационную категорию работников; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования; компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

3.4. Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из **базовой части и стимулирующей части**.

В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников, исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

В состав стимулирующего фонда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения.

Соотношение базовой и стимулирующей частей ФОТ работников дошкольных образовательных учреждений установлено методиками расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося учреждения, утвержденными Правительством Самарской области.

3.5. Фонд оплаты труда работников дополнительного образования состоит из:

- 1) **базового фонда** оплаты труда работников дополнительного образования, исходя из должностных окладов (окладов), компенсационных выплат работникам, предусмотренные трудовым законодательством;
 - 2) **специального фонда** оплаты труда, который включает:
- доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за учennуу степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

3) стимулирующего фонда, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 2 % от стимулирующего фонда. Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей ФОТ работников установлено методиками расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося учреждения, утвержденными Правительством Самарской области.

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

4.2. Фонд оплаты труда в ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск состоит из ФОТ школы, ФОТ СП детский сад «Сказка» и детский сад «Радуга», ФОТ СП «Поиск» и «ДЮСШ», который распределяется на:

- заработную плату педагогического работника,
- заработную плату прочего персонала,
- заработную плату работников дошкольных образовательных учреждений;
- заработную плату работников дополнительного образования.

Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left[\sum_{i=1}^k \left(\frac{\text{NROP}_{iz} \cdot D_{ki} \cdot n_i}{12} \right) + \text{ОДС} \right] + \text{T},$$

(в ред. Постановления Правительства Самарской области
от 02.02.2018 N 57)

где: NROP_{iz} - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

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

N_z - количество месяцев в z-м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

k – дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 – количество месяцев в году;

ОДС – объём дополнительных финансовых средств (для малокомплектных общеобразовательных учреждений и образовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия);

Т – объём средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее МРОТ).

4.3. Заработка плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле

$Z_{\text{Пп}} = C_{\text{ч}} \cdot K_{\text{пр}} \cdot N \cdot U_{\text{п}} \cdot 4,2 \cdot K_{\text{гр}} \cdot K_{\text{кв}} \cdot K_{\text{зн}} + D + C_{\text{п}}$, где $Z_{\text{Пп}}$ - заработка плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$C_{\text{ч}}$ - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника,

осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$K_{\text{пр}}$ – коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

$K_{\text{кв}}$ - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

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

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

4.3.1. В период ограничительных мероприятий (карантина) Работник выполняет трудовую функцию дистанционно .Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.3.2. Работник выполняет трудовую функцию вне места расположения Работодателя (дистанционно) по адресу своего проживания.

4.3.3. Работник выполняет работу дистанционно в соответствии с учебными планами, календарными учебными графиками, рабочими программами учебных предметов и др.

4.3.4. Для выполнения трудовой функции и осуществления взаимодействия между Работником и Работодателем по вопросам, связанным с ее выполнением, Стороны используют, в том числе, сеть Интернет, мобильную связь.

4.3.5. Работнику на период дистанционной работы сохраняется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.3.6. О выполнении плана работы Работник ежедневно не позднее 15 часов 00 минут направляет отчет непосредственно директору школы по электронному адресу:

olya.veselova@yandex.ru или заместителю директора по УВР Безродновой Оксане Викторовне по электронному адресу: ivanovaoks19@mail.ru.

4.3.7. Работнику на период дистанционной работы устанавливается доплата за использование собственного оборудования (техники) и домашнего интернета согласно используемого тарифа.

4.4. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке. Заработка плата прочего персонала состоит из должностного оклада, доплат и надбавок из специального фонда и стимулирующих выплат, а также доплаты до МРОТ. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключение руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)».

4.5. Порядок исчисления заработной платы директора Школы и его заместителей.

На основании постановления Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006 г «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (с последующими изменениями) заработка плата директора Школы устанавливается 2 раза в год (в январе и сентябре) с учетом средней заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (на январь и на сентябрь), коэффициента, установленного в соответствии с группой по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений, коэффициента, учитывающего наличие квалификационной категории руководителя, и стимулирующей выплаты из стимулирующего ФОТ Школы, устанавливаемой на основании листа оценивания результативности (качества) работы директора.

Группа по оплате труда директора Школы и размер стимулирующей выплаты устанавливаются ежегодно приказом руководителя Северного управления министерства образования и науки Самарской области.

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

Заработка плата заместителей директора и главного бухгалтера Школы устанавливается директором Школы согласно утвержденной постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006 г. Методике 2 раза в год (в январе и сентябре) в соответствии с группой оплаты труда директора, с учетом средней заработной платы педагогических работников, предельного коэффициента для группы оплаты труда, коэффициента, учитывающего квалификацию заместителя директора, повышающего коэффициента за наличие ученой степени, почетного звания и стимулирующей выплаты из стимулирующего ФОТ Школы.

Коэффициент для оплаты труда каждого заместителя и главного бухгалтера устанавливается директором Школы. Размер стимулирующей выплаты устанавливается в соответствии с критериями, утвержденными Управляющим советом Школы, исходя из количества баллов по результатам работы за год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера Школы и средней заработной платы работников, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

4.6. Заработка плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

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

ЗПр - заработка плата руководителя общеобразовательного учреждения;

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

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1- для руководителей, имеющих первую категорию;

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

4.7. Заработка плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$ZPr = ZPsr \cdot Kp \cdot Kkv \cdot Kzn + Cr$, где

где ZPr - заработка плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

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

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

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

Kkv - коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Cr - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения.

Назначение выплат стимулирующего характера заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с баллами на основе критериальной таблицы (Приложение №1) один раз в год при назначении стимулирующих выплат директору учредителем.

4.8. Заработка плата работника дошкольного образовательного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

К компенсационным выплатам относятся:

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

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

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

доплата за выполнение работ различной квалификации;

надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).

К стимулирующим выплатам относятся:

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

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие); выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников; ежемесячная надбавка за выслугу лет.

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

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

К компенсационным выплатам относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
доплата за работу в ночное время;
доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
доплата за сверхурочную работу;
доплата за совмещение профессий (должностей);
доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
доплата за выполнение работ различной квалификации.

К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты педагогам и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии (мотивация);
выплаты работникам ежемесячной надбавки за стаж работы в должности.

Должностные оклады работников дополнительного образования устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

4.10. Работникам, заработная плата которых за полностью отработанный месяц меньше МРОТ, устанавливается доплата до МРОТ. Доплата до МРОТ рассчитывается к зарплате, начисленной за истекший календарный месяц, пропорционально фактически отработанного времени.

5. Лишение или снижение выплат из специального и стимулирующего фондов

5.1. Решение о снижении или лишении выплат из специального и стимулирующего фонда принимается директором учреждения на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы.

5.2. Основанием для полного лишения или частичного снятия выплат специального и (или) стимулирующего фонда могут быть следующие случаи:

- нарушение работником трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка;
- случаи травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье, обучающихся была возложена на данного педагога;
- невыполнение работником должностных обязанностей;
- в связи с изменением стимулирующей части ФОТ.

6. Расходование средств, полученных путем экономии средств фонда заработной платы

6.1. При образовании экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на:

- оказание материальной помощи работникам;
- премирование работников;
- оплату труда внештатных работников;
- осуществление выплат из специального фонда, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Основаниями для оказания материальной помощи могут служить:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами, возникновение материальных затруднений в связи с платным медицинским обследованием;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

6.3. Размер материальной помощи в каждом конкретном случае определяется директором образовательного учреждения на основании заявления работника, нуждающегося в помощи при обязательном согласовании с представительным органом работников школы.

6.4. Установление выплат стимулирующего характера за счет экономии фонда заработной платы работникам производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, своевременном и добровольном исполнении своих обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу.

6.5. Стимулирующие выплаты (премии) устанавливаются приказом директора школы по представлению заместителей директора, руководителей структурных подразделений в пределах средств, выделяемых на оплату труда работников. Размер выплат определяется в % от заработной платы работника или конкретной суммой.

6.6. Размер установленных выплат стимулирующего характера работникам определяется суммой экономии фонда оплаты труда.

6.7. Представление к поощрению осуществляется:

- заместителем директора по УВР, руководителем структурного подразделения - по результатам учебно-воспитательного процесса;
- заместителем директора по УВР, руководителем структурного подразделения или филиала, руководителями ШМО - по результатам профессионального роста учителя, активного участия в инновационной деятельности ОУ;
- руководителем общественного органа, участвующего в управлении школой - за эффективную, результативную работу, в составе общественного органа, участвующего в управлении школой;
- заместителем директора по АХЧ, руководителем структурного подразделения.

6.8. Основания для выплат стимулирующего характера (премий) сформулированы в Части I, Части II, Части III данного положения.

7. Порядок и сроки выплаты заработной платы

7.1. На банковский счет работника, указанный в его письменном заявлении (далее - счет работника), работодатель перечисляет выплаты, входящие в действующую систему оплаты труда. По согласованию с работником работодатель перечисляет на

счет и иные непроизводственные выплаты в его пользу (материальную помощь, премии, возмещение командировочных расходов и прочие выплаты).

7.2. Работник, получающий заработную плату на счет, в случае утери, кражи или блокировки банковской карты имеет право по согласованию с работодателем получить заработную плату на сберегательную книжку. Для этого работник подает работодателю письменное заявление с пояснениями причин и указанием периода, зарплату за который необходимо перечислить на сберегательную книжку.

7.3. Работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы. Извещением в письменной форме является Справка о лицевом счете. Местом выдачи справки о лицевом счете является:

Здание №1- кабинет делопроизводителя школы. Ответственный - делопроизводитель школы.

СП ДС «Сказка» - кабинет делопроизводителя. Ответственный - делопроизводитель.

СП ДС «Радуга» - кабинет делопроизводителя. Ответственный - делопроизводитель.

СП «Поиск» - кабинет делопроизводителя. Ответственный - делопроизводитель.

СП «ДЮСШ» - кабинет руководителя СП. Ответственный - руководитель СП.

Каждый работник получает справку о лицевом счете в любой рабочий день, начиная со дня выдачи заработной платы.

7.4. Изменение оплаты труда происходит в следующих случаях:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при получении высшего образования – со дня предоставления документа об образовании;
- при изменении стажа работы, дающего право на доплату;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;
- при индексации заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.5. Заработка плата выплачивается работникам за текущий месяц по решению общего собрания трудового коллектива два раза в месяц – 9 и 24 числа.

8. Настоящее Положение состоит из трех частей:

Часть I регламентирует порядок оплаты труда, установления доплат и надбавок, выплачиваемых за условия и результативность работы сотрудникам школы.

Часть II регламентирует порядок оплаты труда, установления доплат и надбавок, выплачиваемых за условия и результативность работы сотрудников структурных подразделений – детских садов «Сказка», «Радуга».

Часть III регламентирует порядок оплаты труда, установления доплат и надбавок, выплачиваемых за условия и результативность работы сотрудников структурных подразделений «Поиск», «ДЮСШ».

ЧАСТЬ I

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение определяет порядок распределения фонда оплаты труда и установления доплат за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, надбавок за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, их высокое качество, напряженность, интенсивность труда, стимулирующих выплат.

1.2. Целью определения выплат из специального фонда оплаты труда является представление оплаты за работу, не входящую в должностную инструкцию, но необходимой для организации учебно-воспитательного процесса в ОО повышающей качество

образования и воспитания учеников школы. Распределение специальной части проводится на основе фиксирования сумм или процентных соотношений.

1.3. Определение видов выплат, производимых из специального фонда в пределах выделенных средств на оплату труда, входит в компетенцию директора школы, и оформляются приказом по школе на основании данного Положения.

1.4. Целью определения стимулирующих выплат является усиление заинтересованности работников ОО в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы в коллективе. Система стимулирующих выплат включает в себя поощрения, премирования, стимулирующие выплаты по результатам труда с учетом качественных показателей деятельности работника (выплачиваются за истекший период (год)).

1.5. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

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

Появление одного из данных условий во время выплат стимулирующих доплат и надбавок является основанием для их снятия.

1.6. При распределении стимулирующих выплат в пределах выделенных средств определены следующие пропорции:

- поощрительные выплаты, премии директору (3% стимулирующих выплат за учебный год) осуществляются на основании приказа, распоряжения Северного управления министерства образования и науки Самарской области,
- 97% стимулирующего фонда - работникам Учреждения.

Пропорции распределения 97 % стимулирующего фонда Учреждения следующие:

20 % - административно-техническому и вспомогательному персоналу;

80% - педагогическим работникам.

1.7. Определение порядка назначения и выплат стимулирующего характера в пределах выделенных средств на оплату труда входит в компетенцию директора школы по согласованию с Управляющим советом школы.

1.8. Для назначения доплат и надбавок стимулирующего характера административно-хозяйственному персоналу директор школы в пределах выделенных средств на стимулирующую часть (п. 1.6.) представляет предложения по выплатам стимулирующих надбавок Управляющему совету и издает приказ. Распределение стимулирующей части для данной категории работников проводится на основе фиксирования сумм или может проводиться на основе фиксирования сумм в соответствии с баллами на основе критериальных таблиц.

1.9. Для рассмотрения и назначения доплат и надбавок стимулирующего характера педагогическим работникам создается экспертная комиссия, в компетенцию которой входит:

- рассмотрение документов работников школы, претендующих на установление доплат и надбавок стимулирующего характера;
- принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению доплат и надбавок стимулирующего характера.

1.10. Назначение стимулирующих выплат педагогическим работникам производится в соответствии со следующим регламентом:

- устанавливаются один раз в год (за период с 01.09 по 31.08);
- работники школы представляют самоанализ своей профессиональной деятельности (портфолио с подтверждающими документами) в соответствии с показателями к установлению надбавки в сроки, оговоренные в приказе по школе, но не позднее 20 августа текущего учебного года;

- приказом директора школы назначается дата заседания экспертной комиссии. В течение 3 дней после заседания экспертной комиссии руководитель ОУ представляет предложения по выплатам стимулирующих надбавок в Управляющий совет и согласовывает списки работников не позднее 25 августа текущего учебного года;
- директор утверждает размер выплат и списки работников в течение 3 дней с момента согласования их с Управляющим советом приказом по ОУ.

1.11. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными (на учебную четверть, месяц, полугодие), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

1.12. Молодым педагогическим работникам, в возрасте не старше 30 лет и имеющего стаж работы по педагогической специальности менее трех лет, осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей.

1.13. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам в размере 2015 рублей, исходя из наполняемости классов, на которых приказом возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися.

1.14. Для сторожей ведется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за год не превышала нормального числа рабочих часов.

1.15. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций в размере 5000 рублей из федерального бюджета пропорционально отработанного времени.

2. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ ИЗ СПЕЦИАЛЬНОГО ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Специальная часть фонда оплаты труда работников, включает в себя:

2.2. Доплаты:

2.2.1. Доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей педагогических работников, влияющей на качество обучения и воспитания обучающихся устанавливаются:

- за преподавание в группах, реализующих программы углубленного уровня, проведение курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с учащимися – до 4000 рублей;
- за сопровождение процесса самоопределения и корректировку учащимися ИУП классным руководителям 9-11 классов – до 1000 рублей;
- за проверку письменных работ учащихся: от 2,5% до 15% основного оклада в зависимости от предмета и наполняемости классов;
- за заведование учебно-опытным участком – до 10000 рублей;
- за руководство школьным --методическим объединением, проблемной творческой группой – до 4000 рублей при выполнении следующих обязанностей:
 - подготовка плана работы МО, проблемной творческой группы,
 - оказание методической помощи начинающим учителям,
 - организация внеурочной работы по предметам, входящим в МО, проблемную творческую группу,
 - участие в организации промежуточной и итоговой аттестации учащихся (консультирование учителей-экзаменаторов, утверждение экзаменационных материалов и др. деятельность),
 - написание отчета о проделанной работе.
- за работу с родителями обучающихся классным руководителям:

за класс с численностью 20 человек и менее – до 2500 рублей;
свыше 20, в т.ч. классным руководителям 9-11 классов – до 3500 рублей;

- за руководство школьным музеем - до 3000 рублей;
- за сопровождение школьного сайта - до 10 000 рублей;
- за заведование учебными кабинетами (за обеспечение здоровых и безопасных условий труда в учебных кабинетах (соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил охраны труда и техники безопасности, своевременное проведение инструктажа, чистота кабинета, озеленение и т.п.)) – до 1000 рублей;
- за сохранность спортивного инвентаря учителям физкультуры – до 1000 рублей;
- за заведование учебной мастерской (за обеспечение здоровых и безопасных условий труда в мастерской (соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил охраны труда и техники безопасности, своевременное проведение инструктажа, чистота, озеленение и т.п.)) – до 1000 рублей;
- за руководство работой по внедрению ИТ технологий в образовательный процесс – до 10000 рублей;
- за наставничество – до 1000 рублей за 1 наставляемого.
- сопровождение всероссийских олимпиад – до 8000 рублей
- сопровождение учебно-воспитательного процесса – средняя заработка платы учителя на 01.09. и 01.01. гг.
- за работу с семьями различных социальных слоев населения - по соглашению с работником, но не менее МРОТ
- за выполнение функций администратора АСУ РСО – по соглашению с работником, но не менее МРОТ

2.2.2. Доплаты могут быть установлены:

- за совмещение должностей (и профессий),
- за расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы,
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- за выполнение особо срочных работ,
- за выполнение разовых поручений, не входящих в должностные обязанности.

Размер доплаты определяется по соглашению сторон в зависимости от сложности работы, квалификации сотрудника и качества исполнения, и максимальным размером не ограничивается.

2.3. Надбавки:

2.3.1. Надбавки - это вид денежных выплат, осуществляемых за качественные отличия в условиях труда работников. Из специального фонда оплаты труда производятся выплаты надбавок, учитывающих повышающий коэффициент за категорийность, звание, деление класса на группы.

2.3.2. Надбавки компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, планируются в тарифном фонде. Размеры данных выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

- за работу в ночное время – 35% от суммы зарплаты за ночные часы работы;
- за работу в выходные и праздничные дни – работа оплачивается в двойном размере либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (в соответствии со статьями 113, 153 Трудового кодекса РФ);
- за работу с неблагоприятными (тяжелыми и вредными) условиями труда устанавливаются доплаты (при наличии специальной оценки условий труда):
- учителям химии – до 1000 рублей;
- учителям информатики – до 1000 рублей;
- уборщикам производственных и служебных помещений за работу с применением раствора хлорной извести при уборке туалетов и замачивании посуды – до 1000 рублей;
- работникам, работа которых связана с ежедневным использованием компьютера, лаборанту кабинета химии – до 1000 рублей;

- за ведение постоянного учета военно-обязанных работников и документации по бронированию – до 3000 рублей;
- за выполнение функций системного администратора – до 10000 рублей;
- за организацию работы по ГО ЧС работникам учреждения – до 3000 рублей;
- за работу по противопожарной безопасности – до 3000 рублей;
- за подготовку бухгалтерских документов к хранению и учет архивных бухгалтерских документов – до 5000 рублей;
- за обеспечение бесперебойной работы всех коммуникаций, сохранность зданий и оборудования, за интенсивность труда заведующему хозяйством – до 5000 рублей. Конкретный размер доплаты работникам определяется директором Школы в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях и фонда оплаты труда.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3.1. Доплаты и надбавки педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс, выплачиваются за результативность образовательной и воспитательной деятельности в соответствии с критериями.

Шкала и критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагогов по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Положительная динамика - 2 балла сохранение – 1 балл
1.2.	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 – 1 балл
1.3.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более – 1 балл
1.4.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	На уровне – 1 балл выше – 2 балла
1.5.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более – 2 балла
1.6.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 2 балл

1.7.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	100% - 2 балл
1.8.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	Наличие – 2 балла
1.9.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	На уровне – 3 балла выше – 4 балла
1.10.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	Позитивная динамика – 1 балл
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
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
1.13.	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
1.14.	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	20% и выше – 1 балл
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)	Победа/призовое место на муниципальном уровне – 1 балл окружном уровне – 2 балл

		ла региональном уровне – 3 бал- ла федераль- ном/ междуна- родном уровне – 4 балла При наличии более 2-х побе- дителей/призе- ров + 1 балл
1.16.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Положительная динамика – 1 балл выше – 2 балла
1.17.	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	Положительная динамика – 1 балл выше – 2 балла
1.18.	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	На уровне – 1 балл выше – 2 балла
1.19	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Да – 1 балл Нет – (-1) балл
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Наличие победителей/призеров на окружном уровне – 2 балла региональном уровне – 3 балла федеральном/ международном уровне – 4 балла При наличии более 2-х победителей/призеров + 1 балл
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных	Наличие победителей/призеров на окружном уровне – 2 балла региональном

	олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	уровне – 3 балла федеральном/ международном уровне – 4 балла При наличии более 2-х победителей/призеров + 1 балл
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	На уровне – 1 балл выше – 2 балла
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Наличие победителей/призеров на окружном уровне – 2 балла региональном уровне – 3 балла федеральном/ международном уровне – 4 балла При наличии более 2-х победителей/призеров + 1 балл
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	Наличие – 2 балла
2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Положительная динамика – 1 балл выше – 2 балла
2.7.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	Наличие – 2 балла
2.8.	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	На уровне – 1 балл выше – 2 балла

2.9.	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	На уровне – 1 балл выше – 2 балла
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
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 окружном уровне – 1 балл региональном уровне – 2 балла федеральном/ международном уровне – 3 балла
3.2.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Положительная динамика – 1 балл выше – 2 балла
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	100% - 1 балл
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	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 окружном уровне – 2 балла региональном уровне – 3 балла федеральном – 4 балла международном уровне – 5 баллов
4.2.	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)	Победитель/призер на окружном уровне – 2 балла региональном уровне – 3 балла федеральном уровне – 4 балла

4.3.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	Сверх нормативно установленного количества часов – 2 балла
4.4.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Наличие разработанной программы становления молодого специалиста -0,5 баллов Осуществление контроля и оценивания самостоятельно проведенных наставляемым уроков и мероприятий (при наличии аналитической справки) - 1балл Наличие результатов участия наставляемого в конкурсах, НПК выше уровня ОО -2 балла (при наличии первых двух пунктов)
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	На уровне – 1 балл выше – 2 балла
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Да – 1 балл нет – (-1) балл
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	Положительная динамика – 2 балла
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Да – 1 балл нет – (-1) балл

Дополнительные шкала и критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя

Основания для назначения стимулирующих выплат	Количество баллов
1.Работа в жюри при проведении окружных олимпиад и НПК. Участие в разработке мониторинговых заданий на уровне округа	1 балл 2 балла

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования, педагога-организатора, концертмейстера в школе

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%-74% - 0,5 балла 75%-79% - 1 балл 80% и более – 2 балла
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100% - 1 балл
1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	2,5 балла при наличии всех разделов (в расчёте 0,5 балла за каждый раздел)
1.4.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	1 балл
1.5.	Результативность обеспечения повышения уровня физи-	Средний балл 3,0-

	ческой 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)	3,5 – 0,5 балла средний балл 3,6-4,0 – 1 балл средний балл 4,1 и выше – 2 балла
1.6.	Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, награждению знаками «Юный турист» за отчетный период (при наличии соответствующего НПА): третий юношеский спортивный разряд; второй юношеский спортивный разряд; первый юношеский спортивный разряд; третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта); второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта); первый спортивный разряд (первый юношеский разряд для игровых видов спорта), КМС, МС, МСМК; знаки «Юный турист Самарской области»; знак «Юный турист России» 3 степени; знак «Юный турист России» 2 степени; знак «Юный турист России» 1 степени (баллы могут суммироваться)	Наличие – 1 балл 2 и более обучающихся – 2 балла
1.7.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	70%-79% - 1 балл 80% и более – 2 балла
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	До 30% - 1 балл 30% и более – 2 балла
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, международ-	До 5% - 0,5 балла 5%- 10% - 1 балл 10%-15% - 1,5 балла свыше 15% - 2 балла на каждом уровне

	ном (баллы могут суммироваться)	
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% - 0,5 балла 5%- 10% - 1 балл свыше 10% - 2 балла на каждом уровне
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	До 5% - 0,5 балла 5%- 10% - 1 балл свыше 10% - 2 балла
2.5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	До 5% - 0,5 балла 5%- 10% - 1 балл свыше 10% - 2 балла
2.6.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Победители/призёры на муниципальном уровне – 1 балл окружном уровне – 2 балла региональном уровне – 3 балла федеральном уровне – 4 балла 3 и более на уровне + 1 балл
2.7.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектива за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)	За каждый коллектив имеющий звание «Образцовый» - 3 балла
2.8.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Получение на муниципальном уровне – 1 балл окружном уровне – 2 балла региональном уровне – 3 балла федеральном уровне – 4 балла
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной	Более 5% - 1 балл

	среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	
3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)	На муниципальном уровне – 1 балл окружном уровне – 2 балла региональном уровне – 3 балла федеральном уровне – 4 балла
4.	Результативность организационно - методической деятельности педагога	
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Наличие на муниципальном уровне – 1 балл окружном уровне – 2 балла региональном уровне – 3 балла федеральном уровне – 4 балла
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)	Участие на муниципальном уровне – 1 балл окружном уровне – 2 балла региональном уровне – 3 балла федеральном уровне – 4 балла
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	Наличие – 1 балл более 3-х – 2 балла
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Победитель/призёр на муниципальном уровне – 1 балл окружном уровне – 2 балла региональном уровне – 3 балла федеральном уровне – 4 балла
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Реализация на муниципальном уровне – 1 балл окружном уровне – 2 балла региональном уровне – 3 балла федеральном уровне – 4 балла
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества об-	При достижении – 1 балл

	разовательной организации по модели педагог-психолог	
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки В ФСК ГТО, от выполнивших нормы ВФСК ГТО	До 50% - 2 балла свыше 50% 3 балла
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	Да – 1 балл, нет – (-1) балл
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Да – 1 балл, нет – (-1) балл

Дополнительные критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-организатора

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Доля обучающихся, вовлечённых педагогом-организатором, 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	20% и выше – 1 балл
2.	Результативность участия обучающихся, подготовленных педагогом-организатором, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Победа/призовое место на муниципальном уровне – 1 балл окружном уровне – 2 балла региональном уровне – 3 балла федеральном/ международном уровне – 4 балла При наличии более 2-х победителей/призеров + 1 балл
3.	Доля обучающихся, вовлечённых педагогом-организатором, во внеклассные мероприятия различного уровня	До 70%-1 балл Сверх 70 % -2 балла
4.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) педагогом-организатором, 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)	Наличие победителей/призеров на окружном уровне – 2 балла региональном уровне – 3 балла федеральном/ международном уровне – 4 балла При наличии более 2-х победителей/призеров + 1 балл

		ров + 1 балл
5.	Наличие у педагога-организатора, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, восребованым ученической, родительской, педагогической общественностью	Да – 1 балл нет – (-1) балл
6.	Повышение квалификации педагога-организатора по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	Сверх нормативно установленного количества часов – 2 балла
7.	Отсутствие в школьном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Да – 1 балл нет – (-1) балл

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	20%-39% - 1 балл 40%-59% - 2 балла 60% и более – 3 балла
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	Отсутствие – (-1) балл наличие – 1 балл
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся;	Создан персонифицированный банк данных – 1 балл создан персонифицированный банк данных и составляется отчёт – 2 балла создан персонифицированный банк данных, составляется отчёт – 2 балла в котором содержатся рекомендации – 3 балла

	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	
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	60-70% - 0,5 балла 71-85% - 1 балл свыше 85% - 1,5 балла
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	Победитель/призёр на окружном уровне – 2 балла на региональном уровне – 3 балла на федеральном уровне – 4 балла
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	На уровне ОО – 0,5 балла на уровне округа – 1 балл на региональном уровне – 2 балла
1.7.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	На уровне ОО – 0,5 балла на уровне округа – 1 балл на региональном уровне – 2 балла
1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5 балла 61-75% - 1 балл 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла
1.9.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5 балла 61-75% - 1 балл 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла
1.10.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5 балла 61-75% - 1 балл 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	

2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	Наличие - 1 балл
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да – 1 балл нет – 0 баллов
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	На окружном уровне – 1 балл на региональном уровне – 2 балла на федеральном уровне – 3 балла
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	На окружном уровне – 1 балл на региональном уровне – 2 балла на федеральном уровне – 3 балла
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	На окружном уровне – 1 балл на региональном уровне – 2 балла на федеральном уровне – 3 балла
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	На окружном уровне – 1 балл на региональном уровне – 2 балла на федеральном уровне – 3 балла
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	На окружном уровне – 1 балл на региональном уровне – 2 балла на федеральном уровне – 3 балла
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	На окружном уровне – 1 балл на региональном уровне – 2 балла на федеральном уровне – 3 балла
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации;	Наличие – 2 балла

	методическое пособие	
3.8.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончанию курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	1%-5% - 0,5 балла 5% до 10% - 1 балл более 10% - 1, 5 балла
3.9.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Достижение – 1 балл

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):	Положительная динамика - 1 балл
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 – 0,5 балла 40%-59% от числа обучающихся – 1 балл 60% и более от числа обучающихся – 1,5 балла
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 – 0,5 балла 20%-29% от числа обучающихся – 1 балл 30% и более от числа обучающихся – 1,5 балла
1.2.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учи-	20%-39% от числа обучающихся – 0,5

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	теля-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»	балла 40%-59% от числа обучающихся – 1 балл 60% и более от числа обучающихся – 1,5 балла
1.3.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	Наличие – 1 балл более 2-х -3 балла
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 0,5 балла 61-75% - 1 балл 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 0,5 балла 61-75% - 1 балл 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла
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% - 0,5 балла 61-75% - 1 балл 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Да – 1 балл нет – (-1) балл
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным кон-тентом	Да – 1 балл нет – (-1) балл
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	Для обучающихся – 0,5 балла для родителей – 0,5 балла для педагогов – 0,5 балла (баллы могут суммироваться)
3.	Результативность организационно-методической деятельности	
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	На окружном уровне – 1 балл на региональном уровне – 2 балла на федеральном уровне – 3 балла
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Более 120 часов – 1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	На окружном уровне – 1 балл на региональном уровне – 2 балла на федеральном уровне – 3 балла
3.4.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	На уровне ОО - 0,5 балла На уровне муниципалитета – 1 балл на окружном уровне – 2 балла на региональном уровне – 3 балла на федеральном уровне – 4 балла
3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	На уровне ОО - 0,5 балла На уровне муниципалитета – 1 балл на окружном уровне – 1,5 балла на региональном уровне – 2 балла на федеральном уровне – 3 балла
3.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	На уровне ОО - 0,5 балла На уровне муниципалитета – 1 балл на окружном уровне – 1,5 балла на региональном уровне – 2 балла на федеральном уровне – 3 балла
3.7.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	Создание – 0,5 балла создание и реализация – 1 балл создание и реализация разработки, прошедшей экспертизу – 1,5 балла создание и реализация разработки, прошедшей экспертизу и рецензирование – 2 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
3.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Достижение – 1 балл

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) социального педагога школы

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)	Отсутствие – 3 балла снижение - 2 балла повышение – (- 1) балл
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	Увеличение – 2 балла
1.3.	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	Отсутствие – 3 балла снижение - 2 балла повышение – (- 1) балл
1.4.	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	100% - 2 балла
1.5.	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня)	Наличие на окружном уровне – 2 балла на региональном уровне – 3 балла на федеральном уровне – 4 балла
1.6.	Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации)	До 10% - 0,5 балла 10% - 15% - 1 балл более 15% - 2 балла
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
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)	100% - 2 балла
2.2.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета,	85%-99% - 1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд)	100% - 2 балла
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
2.4.	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)	Победитель/призёр на муниципальном уровне – 1 балл на окружном уровне – 2 балла на региональном уровне – 3 балла на федеральном уровне – 4 балла (3 и более на одном уровне + 1 балл)
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	Увеличение – 2 балла отсутствие – (- 1) балл
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Победитель/призёр на муниципальном уровне – 1 балл на окружном уровне – 2 балла на региональном уровне – 3 балла на федеральном уровне – 4 балла
3.2.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Достижение – 1 балл
4.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
4.1.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организаций охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие – 1 балл наличие – (- 1) балл

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-библиотекаря

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	до 45% - 0 баллов свыше 45% - 1 балл
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений - 0 баллов свыше 20 посещений – 1 балл
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающихся 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
1.4.	Достижение средних значений читаемости обучающихся 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
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
1.6.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библио-текарем 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
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	Да – 1 балл Нет – (-1) балл
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
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 победителей/призёров на муниципальном уровне – 1 балл на окружном уровне – 2 балла на региональном уровне – 3 балла на федеральном уровне – 4 балла свыше 3-х человек на одном уровне + 1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультипрезентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	до 10-ти разработок – 0,5 балла свыше 10-ти разработок – 1 балл
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	Да – 1 балл Нет – (-1) балл
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Результативность педагога-библиотекаря в рас-пространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	На окружном уровне – 2 балла на региональном уровне – 3 балла на федеральном уровне – 4 балла
4.2.	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	На окружном уровне – 2 балла на региональном уровне – 3 балла на федеральном уровне – 4 балла
4.3.	Наличие у педагога-библиотекаря грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	На окружном уровне – 1 балла на региональном уровне – 2 балла на федеральном уровне – 3 балла

3.2. После распределения баллов всем педагогическим работникам за указанный период (учебный год) главный бухгалтер от общей суммы рассчитывает стоимость 1 балла, затем производится расчет общей суммы выплат стимулирующего характера каждому работнику ОО данной категории.

3.3. Единовременные надбавки стимулирующего характера (премии, другие поощрительные выплаты) выплачиваются при получении качественного итогового результата в пределах ежемесячного, утвержденного сметой доходов и расходов, фонда оплаты труда по приказу директора и максимальным размером не ограничивается:

- за результаты, влияющие на формирование положительного имиджа ОО;
- за экспериментальную и методическую работу: творческий отчет, семинар, публикации, мастер-классы и др. (в зависимости от уровня участия и проведения);

- за качественную организацию дежурства и общественно-полезного труда;
- за результативность реализации очередного этапа программы развития ОО и ее промежуточных итогов по отдельным направлениям.

Выплата премий производится из фонда экономии денежных средств фонда оплаты труда, при их наличии.

3.4. Доплаты и надбавки стимулирующего фонда оплаты труда административно-хозяйственному персоналу устанавливаются в пределах ежемесячного, утвержденного сметой доходов и расходов, фонда оплаты труда.

3.5. Ежемесячная надбавка за стаж работы в должности устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;

при выслуге от свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, суммируется. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

Условия установления доплат и надбавок стимулирующего характера (критерии) директора, заместителей директора школы

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1	2	3
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: положительная динамика - 1 балл; сохранение значения – 0,5 балла	1
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету – 1 балл; по двум предметам – 2 балла; по трем и более предметам – 3 балла	3
1.3.	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев	1

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

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

1.20.	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более - 2 балла	2
1.21.	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более -1 балл; положительная динамика - 2 балла (баллы не суммируются)	2
1.22.	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями -2 балла и призерами-1 балл (баллы суммируются)	3
1.23.	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся - 1 балл	1
1.24.	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 балла, 6-10% -1 балл, более 10 % - 2 балла	2
	Итого:	44
2.	Эффективность воспитательной работы	
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете - 1 балл	1
2.2.	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл (подтверждающие документы — ежеквартальный отчет МОиН СО)	1
2.3.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»): до 50% от общего количества обучающихся - 0,5 балла; свыше 50% - 1 балл	1
2.4.	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) - 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ - 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)	1,5

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

	тивов комплекса ГТО: более 70% -1 балл	
	Итого:	17
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения	
3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) - 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях - 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)	1,5
3.2.	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию - 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа- 1 балл; на региональный уровень - 1,5 балла; всероссийский уровень - 2 балла	2
3.3.	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений - 0,5 балла. Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла (<i>баллы могут суммироваться</i>)	1
3.4.	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
	Итого:	5,5
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
4.1.	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму - 1 балл	1
4.2.	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-11 -х классов: в качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла (<i>баллы могут суммироваться</i>)	1
4.3.	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного	1

	года): 80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл	
4.4.	Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
4.5.	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
	Итого:	5
5.	Эффективность управляемческой деятельностью	
5.1.	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся: на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне -3 балла	3
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы - 2 балла	2
5.3.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл	1
5.4.	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне» - 0,5 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) - 1 балл	1
5.5.	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях - 2 балла	2
5.6.	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования: 2 балла	2
5.7.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора - 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	

		2
	Итого:	13
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьес- бережение и безопасность участников образовательного процесса	
6.1.	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше -1 балл	1
6.2.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 1 балл	1
6.3.	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе: 1,5 балла	1,5
6.4.	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору) - 1балл	1
	Итого:	4,5
7.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
7.1.	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	1
7.2.	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
7.3.	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 1 балл, выше -2 балла	2
7.4.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне - 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне- 2 балла, участие на федеральном уровне - 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне -3 балла	3
7.5.	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за	2

	данный вид работы из ФОТ образовательной организации): на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 2 балла	
7.6.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период -1 балл, выше -2 балла	2
	Итого:	11
	Всего:	100

3.5. Показатели качества труда административно-хозяйственного персонала школы.

Условия установления доплат и надбавок стимулирующего характера (критерии) заместителя директора по административно-хозяйственной части

№ п/п	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Количество баллов
1	Повышение эффективности обеспечения безопасности участников образовательных отношений	Реализация в срок 100% мероприятий, предусмотренных дорожной картой по приведению зданий/сооружений образовательной организации в состояния, предусмотренные требованиями к антитеррористической защищенности объектов образования (постановление Правительства РФ №1006 от 02.08.2019).	3
		Качественная и периодическая отработка моделей действия всех участников образовательных отношений при ЧС различного характера (согласно заключению комиссии ОО).	1
		Качественное сопровождение обслуживания автоматической пожарной сигнализации (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период).	1
		Качественное сопровождение обслуживания кнопки экстренного вызова полиции и брелоков к ней (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период).	1
		Качественное сопровождение обслуживания системы видеонаблюдения (при условии отсутствия перерывов в сохраненной видеозаписи в течение не менее одного месяца).	1

	Качественное сопровождение обслуживания системы контроля и управления доступом в образовательную организацию (при условии обеспечения ежедневного бесперебойного (24/7) пропуска в ОО всех 100% участников образовательных отношений и посетителей с использованием технических возможностей СКУД).	1
	Качественное сопровождение обслуживания стационарных и/или ручных металлодетекторов, оборудованных на входе в образовательную организацию (при условии обеспечения ежедневного бесперебойного (24/7) пропуска в ОО всех 100% участников образовательных отношений и посетителей через стационарные металлодетекторы и/или с использованием ручных металлодетекторов).	1
Итого:		9

Условия установления доплат и надбавок стимулирующего характера (критерии) работникам бухгалтерской службы

№ п/п	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Количество баллов
1.	Эффективная организация использования финансовых активов	Заключение до 31.12 на новый финансовый год 100% контрактов/договоров, обеспечивающих бесперебойное функционирование образовательной организации.	2
		Обеспечение 100% использования федеральных средств, направленных на доплату за деятельность классных руководителей.	2
		Обеспечение своевременного и 100% использования региональных средств, направленных на компенсацию педагогическим работникам за участие в государственной итоговой аттестации обучающихся.	2
		Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей.	1
		Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии, в сравнении с предыдущим периодом	уменьшилось – 1 отсутствует – 2

	Отсутствие замечаний по результатам работы со стороны вышестоящих организаций.	1
	Исполнение бюджета образовательной организации: не ниже, чем в среднем по отрасли.	1
	Обеспечение своевременного возврата денежных средств на проведение специальной оценки условий труда и обучение по охране труда из Фонда социального страхования.	2
	Повышение (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) эффективности расходования средств образовательной организации (при наличии подтверждающих экономических расчетов).	2
	Исполнение ПФХД образовательной организации за отчетный период не менее чем на 00% расходов, направленных на реализацию программ общего и/или дополнительного и/или профессионального образования.	2
	Отсутствие жалоб на работу бухгалтерии со стороны участников образовательных отношений.	1
Итого:		17

**Условия установления доплат и надбавок стимулирующего характера
(критерии) вспомогательному и техническому персоналу**

№ п/п	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Количество баллов
1.	Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги	Отсутствие обоснованных предписаний МЧС РФ по противопожарному состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации.	2
		Содержание туалетов на высоком санитарном состоянии.	1
		Эффективное использование информационных технологий для ведения документооборота внутри образовательной организации (при условии снижения затрат на закупку бумаги).	3

	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации).	2
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	2
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб на качество работы, в т.ч. в части соблюдения санитарных норм и правил	2
	Обеспечение бесперебойного функционирования (24/7) автоматического определителя номера на 100% телефонных аппаратах ОО.	1
	Предоставление качественно подготовленной компьютерной техники в пункты проведения ОГЭ и ЕГЭ (при условии отсутствия сбоев при работе предоставленной техники на ГИА).	2
	Обеспечение соблюдения сроков действия лицензий на 100% программного обеспечения, используемого в образовательной организации.	2
Итого:		17

**Критерии и шкала оценки результативности и качества работы
(эффективность труда) водителя**

№ п/п	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Количество баллов
1	Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги	Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний на работу водителя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период – 2 балла	2
Итого:			2

4. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ ДОПЛАТ И НАДБАВОК.

4.1. Доплаты и надбавки из специального и стимулирующего фондов выплачиваются работникам образовательного учреждения ежемесячно в течение периода, оговоренного в приказах по установлению доплат и надбавок, одновременно в составе основных выплат по заработной плате в пределах ежемесячного, утвержденного сметой доходов и расходов, фонда оплаты труда.

4.2. Корректировка размеров доплат возможна в течение срока, установленного в пункте 4.

4.3. Единовременные надбавки стимулирующего характера выплачиваются при получении качественного итогового результата в пределах ежемесячного, утвержденного сметой доходов и расходов, фонда оплаты труда.

4.4. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются на год с корректировкой в соответствии с утвержденным фондом оплаты труда.

5. ПРЕМИРОВАНИЕ

5.1. Премирование осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного Планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

5.2. Приказом директора ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

5.3. Размер премии определяется на основании предложений заместителей директора. Премии максимальными размерами не ограничены.

5.4. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

5.5. Премии выплачиваются:

- за добросовестное выполнение должностных обязанностей и высокое профессиональное мастерство по результатам работы за месяц, квартал, год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за высокие результаты по итогам года;
- за высокий уровень работы с родителями;
- за общественную работу в коллективе.

ЧАСТЬ II **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок оплаты труда работников структурных подразделений – детских садов «Сказка», «Радуга» (далее по тексту ДОУ) и вводится в целях усиления социально-экономической и правовой защиты работников, стимулирования их заинтересованности в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, развития творчества и инициативы.

1.2. Положение унифицирует методы материального стимулирования, используемые в Учреждении, и направлено на повышение дифференциации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений.

1.3. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного Планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, включающей базовую и стимулирующую части.

2.ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Заработная плата работника ДОУ представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы состоит из базовой части и стимулирующей части.

В состав базовой части заработной платы включаются доплаты и надбавки, а также компенсационные доплаты за особые условия труда, отличные от нормальных, выполнение работ различной классификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных, повышение должностных окладов на 20% работникам за работу с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья, на 25% за работу в сельской местности.

2.2. Фонд оплаты труда работников ДОУ включает в себя заработную плату администра-тивно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала.

2.3. Должностные оклады работников ДОУ устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

2.4. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников устанавливаются Правительством Самарской области.

2.5. Для сторожей ведется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за год не превышала нормального числа рабочих часов.

2.6. Молодым педагогическим работникам ДОУ, в возрасте не старше 30 лет и имеющего стаж работы по педагогической специальности менее трех лет, осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей.

2.7. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 руб. на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных и муниципальных организаций Самарской области, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования пропорционально отработанному времени

3.ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

3.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются в размере, предусмотренном законодательством.

Доплаты компенсационного характера включаются в состав базовой части заработной платы и начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок.

К компенсационным доплатам относятся:

- доплата за работу в сельской местности – 25%;
- доплата за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) - 35%;
- доплата за работу в выходные и праздничные дни – в соответствии со ст. 153 ТК РФ;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за работу с вредными и опасными и иными условиями труда – 10%-12% (при наличии специальной оценки условий труда):
 - мед. работникам (работа с раствором хлорной извести),
 - машинистам по стирке белья (работка с раствором хлорной извести),
 - поварам и шеф- повару (тепловой режим),
 - кухонным работникам, кладовщику (работка с раствором хлорной извести),
 - помощникам воспитателя (работка с раствором хлорной извести),
 - кастелянше (тепловой режим),
 - бухгалтерам (работка с ПК),
 - старшим воспитателям (работка с ПК);
- доплата за работу с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья (логопедическая группа, группа КРС): воспитателям, помощникам воспитателя,ителю – логопеду, учителю-дефектологу, музыкальным руководителям, руководителям по физическому воспитанию, педагогу-психологу до 20%;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплаты за расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы.

3.2. Доплаты и надбавки выплачиваются работникам ДОУ в целях материального стимулирования труда за конкретные заслуги или характеристики работников, дополнительную работу. Основными критериями выплаты доплат и надбавок являются интенсивность, напряженность, высокие результаты работы, качество выполняемых работ. Размеры доплат и надбавок для каждого работника ДОУ устанавливаются директором школы на основании приказа.

Перечень оснований для назначения доплат и надбавок	% к должностному окладу
Руководителю структурного подразделения: - за интенсивность и напряженность работы; -за выполнение различных работ, не входящих в должностные обязанности; - за создание условий для успешного осуществления воспитательно- образовательного процесса и бесперебойного функционирования детского сада	До 200%
Заведующему хозяйством: - за интенсивность и напряженность работы; - за разъездной характер работы; - за участие в благоустройстве и озеленении детского сада; -за дополнительный объём работ, выполняемый по заданию администрации; - за активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	До 300%
Педагогическим работникам: - за ведение кружковой работы; - за ведение официального сайта ДОУ; - за интенсивность и напряженность работы	До 250%
Работникам бухгалтерии: -за интенсивность и напряженность работы; -за своевременную и качественную работу по составлению отчётной документации; -за выполнение разовых поручений, не входящих в должностные обязанности	До 300%
Делопроизводителю: - за помочь воспитателям в оформлении документации; - за интенсивность и напряженность работы; - за дополнительный объём работ, выполняемый по заданию администрации	До 300%
Медицинским работникам: - за участие в социальной адаптации детей младшего дошкольного возраста; - за интенсивность и напряженность работы	До 300%
Помощникам воспитателя: - за качественное содержание территории игровых площадок групп в соответствии с требованиями СанПин; - за участие в благоустройстве и озеленении детского сада; - за участие в социальной адаптации детей младшего возраста; - за интенсивность и напряженность работы	До 250%
Работникам пищеблока (кладовщик, старший повар, повар, кулинарный работник):	До 250%

<ul style="list-style-type: none"> - за погрузочно – разгрузочные работы, проводимые вручную; - за интенсивность и напряженность работы; - за участие в благоустройстве и озеленении детского сад 	
<p>Прочему обслуживающему персоналу (кастелянша, машинист по стирке и ремонту белья, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник; сторож, уборщик производственных и служебных помещений, водитель.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - за уборку прачечной, гладильной; - за погрузочно – разгрузочные работы, проводимые вручную; - за дополнительный объём работ, выполняемый по заданию администрации; - за интенсивность и напряженность работ; - за участие в благоустройстве и озеленении детского сада; - уборка территории в зависимости от сезона 	До 250%

4.ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда ДОУ распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работу с учетом перечня критериев эффективности направляется не менее 54% от стимулирующей части ФОТ;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое), направляется не менее 13% от стимулирующей части ФОТ;
- на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не менее 20% от стимулирующей части ФОТ;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части ФОТ.

4.3. Ежемесячная надбавка за стаж работы в должности устанавливается по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Средний медицинский и фармацевтический персонал" в следующих размерах:

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

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для определения размера надбавки время в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда. (Приложение 1-14).

4.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются всем работникам ДОУ, кроме руководителя структурного подразделения, 1 раз в год (в августе) по результатам труда

работников ДОУ за предыдущий учебный год. Руководителю структурного подразделения устанавливается 1 раз в год по результатам работы за календарный год.

4.6. При распределении стимулирующих выплат в пределах выделенных средств используются следующие пропорции:

- поощрительные выплаты, премии директору (3% стимулирующих выплат за учебный год) осуществляются на основании приказа, распоряжения Северного управления министерства образования и науки Самарской области,
- 97% стимулирующего фонда - работникам дошкольного Учреждения.

Пропорции распределения 97 % стимулирующего фонда Учреждения следующие:

6% - на формирование стимулирующих выплат руководителей структурных подразделений дошкольного образования; Оставшаяся часть делится на 20 % - административно-техническому и вспомогательному персоналу; 80% - педагогическим работникам, осуществляющим непосредственно педагогический процесс.

4.7.

Назначение выплат стимулирующего характера руководителю структурного подразделения производится в соответствии с баллами на основе критериальной таблицы (Приложение №1) один раз в год при назначении стимулирующих выплат директору учредителем.

4.8. После подсчета баллов всех работников по различным категориям отдельно (педагогические работники, обслуживающий персонал) главный бухгалтер рассчитывает стоимость одного балла по каждой категории, затем производится расчет суммы выплат стимулирующего характера каждому работнику ДОУ.

4.9. Определение порядка назначения и выплат стимулирующего характера в пределах выделенных средств на оплату труда входит в компетенцию руководителя по согласованию с Управляющим советом.

4.10. Для рассмотрения и назначения доплат и надбавок стимулирующего характера создается экспертная комиссия, в компетенцию которой входит:

- рассмотрение материалов по самоанализу (листов оценивания с подтверждающими документами) работников ДОУ, претендующих на установление доплат и надбавок стимулирующего характера;
- принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению доплат надбавок стимулирующего характера.

4.11. Материалы по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденными критериями, предоставляются работниками экспертной комиссии в течение месяца, предшествующего окончанию периода, на который установлены стимулирующие выплаты.

Приказом директора школы определяется состав экспертной комиссии и назначается дата заседания экспертной комиссии. В течение 3-х дней после заседания экспертной комиссии руководитель структурного подразделения представляет аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности в Управляющий совет и согласовывает списки работников и выплаты стимулирующего характера не позднее 20 числа (20 августа).

В течение 3-х дней с момента согласования аналитической информации с Управляющим советом директор школы утверждает приказом размер выплат и списки работников.

4.12. В случае несистематического и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом директора школы.

Приложение 1

Критерии оценки эффективность (качества) работы руководителя структурного подразделения

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Обеспечение качества дошкольного образования	
1.1.	<p>Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.):</p> <p>взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений - 1 балл;</p> <p>наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла</p> <p><i>(баллы могут суммироваться)</i></p>	3
1.2.	<p>Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги:</p> <p>75%-79% от общего числа родителей - 2 балла;</p> <p>80%-89% - 3 балла;</p> <p>90% и более - 5 баллов</p>	5
1.3.	<p>Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет):</p> <p>20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла;</p> <p>25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла;</p> <p>30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов</p>	5
1.4	<p>Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:</p> <p>участие на первом (отборочном) этапе: – 2 балла;</p> <p>участие во втором (очном) этапе - 4 балла;</p> <p>победа во втором (очном) этапе - 6 баллов.</p>	6
Итого:		19
2.	Эффективность организации воспитательной работы	
2.1.	<p>Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет:</p> <p>10% - 1 балл</p> <p>10%-15% - 2 балла</p> <p>16%-24% - 3 балла</p> <p>более 24% - 5 баллов</p>	5
2.2.	<p>Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.):</p> <p>участие – 1 балл;</p> <p>победа - 3 балла</p> <p><i>(баллы могут суммироваться)</i></p>	4
Итого:		9

3.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников	
3.1	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла	5
3.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	5
3.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов	5
3.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла	3
Итого:		18
4.	Эффективность управляемой деятельности	
4.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов (<i>баллы могут суммироваться</i>)	9
4.2	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл (<i>по итогам отчетного года</i>)	5
4.3	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла (<i>баллы могут суммироваться</i>)	6
4.4	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла	2

4.5	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	2
4.6	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2
4.7	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов. отсутствуют – 0 баллов; 1-3 студента -2 балла; 4 и более студентов- 4 балла.	4
4.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2
Итого:		32
5	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа – 2 балла на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов	5
5.2	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	3
5.3	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО –2 балла; выше -3 балла	3
5.4	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла	4
5.5	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет: 50 - 64% - 1 балл; 65 - 79% - 2 балла; 80% и более - 4 балла	4

5.6	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: 10 -19 %- 1 балл; 20 - 29 % - 3 балла; 30 % и более -5 баллов	5
Итого:		24
Всего:		100

Приложение 2

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период	Да-1 Нет-0
	ИТОГО	1
2. Результативность организационно-методической деятельности педагога		
2.1.	Наличие педагогов – победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчетный период (в зависимости от уровня)	Муниципальный-1 Окружной уровень-2 Областной уровень -3 Всероссийский -4
2.2.	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчетный период (в зависимости от уровня)	Муниципальный-1 Окружной уровень-2 Областной уровень -3 Всероссийский -4
2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчетный период	до 90%-2 91%-100%-3
2.4.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период	свыше 33%-2
2.5.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период (в зависимости от уровня)	Окружной уровень-1 Областной уровень -2 Всероссийский -3
2.6.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе	Окружной уровень-1 Областной уровень -2

	модели обобщения педагогического опыта за отчетный период (в зависимости от уровня)	Всероссийский -3
2.7.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчетный период (в зависимости от уровня)	Окружной уровень-1 Областной уровень -2 Всероссийский -3
2.8.	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период (в зависимости от уровня)	Окружной уровень-1 Областной уровень -2 Всероссийский -3
2.9.	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня)	Окружной уровень-2 Областной уровень -3 Всероссийский -4
2.10	Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	Окружной уровень-1 Областной уровень -2 Всероссийский -3
2.11.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Наличие разработанной программы становления молодого специалиста -0,5 баллов Осуществление контроля и оценивания самостоятельно проведенных наставляемым уроков и мероприятий (при наличии аналитической справки) - 1балл Наличие результатов участия наставляемого в конкурсах, НПК выше уровня ОО -2 балла (при наличии первых двух пунктов)
ИТОГО		34

3. Дополнительные критерии эффективности труда

3.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Да-1 Нет-0
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Свыше 144 часов-1
3.3.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня (баллы могут суммироваться)	Окружной уровень -2 Областной уровень -3 Всероссийский уровень - 4
3.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конферен-	Окружной уровень -1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3

	ций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Международный уровень -4
3.5.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	Муниципальный уровень -0,5 Окружной уровень - 1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3
3.6.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций с педагогами	Отсутствие жалоб-1 Наличие жалоб-0
	ИТОГО	14
	ИТОГО по всем разделам	49

Приложение 3

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) музыкального руководителя

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	0,5 балла 1 балл 2 балла
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79% - 0,5; 80%-89% - 1; 90% и более – 1,5
1.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	2
1.4.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: Специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; Специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития	Да-1 Нет-0

	детей;	
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
1.6.	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	На уровне – 1 балл Выше – 2 балла
Итого:		9,5

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

2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Окружной уровень -2 Областной уровень -3 Всероссийский уровень – 4
2.2.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	Муниципальный уровень – 0,5 Окружной уровень -1 Областной уровень -2 Всероссийский уровень – 3
2.3.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+	На первом (отборочном) этапе-2 Во втором (очном) этапе-3 Победа во втором (очном) этапе - 4
Итого:		11

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

3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами Сан-ПиН	3
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	1

Итого: **4**

4. Результативность организационно-методической деятельности педагога

4.1.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, pilotной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	Окружной уровень – 1 Областной уровень – 2 Всероссийский уровень – 3
4.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профес-	

	сионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Участие в окружном этапе -2 побед в окружном этапе – 3 Участие в областном этапе-3 победа в областном этапе – 5
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)	2 балла
4.4.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Муниципальный уровень - 0,5 Окружной этап - 1 Областной этап - 2 Всероссийский уровень – 3 Международный уровень - 4
4.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Окружной этап -1 Областной этап - 2 Всероссийский этап -3 Международный этап -4
4.6.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	Муниципальный уровень -0,5 Окружной уровень - 1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3
4.7.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Свыше 144 часов – 1
4.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2 балла
Итого:		24
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1
Итого:		1
Всего:		49,5

Приложение 4

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

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы	Частично соответствует – 0,5; Соответствует - 1;

	ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО	Соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 2
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79% - 0,5; 80%-89% - 1; 90% и более – 1,5
1.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	1
1.4.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: Специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; Специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей;	Да-1 Нет-0
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
1.6.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	1
1.7.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	До 70% - 0,5 Выше 70% - 1
Итого:		8,5
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «КосмоФест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Окружной уровень -2 Областной уровень -3 Всероссийский уровень - 4
2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+	На первом (отборочном) этапе-2 Во втором (очном) этапе-3

		Победа во втором (очном) этапе -4
2.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	Муниципальный уровень – 0,5 Окружной уровень -1 Областной уровень-2 Всероссийский уровень - 3
Итого:		11
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	3
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	1
Итого:		4
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, pilotной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	Окружной уровень - 1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень - 3
4.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Участие в окружном этапе - 2 победа в окружном этапе - 3 Участие в областном этапе 4 Победа в областном этапе – 5
4.3.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Муниципальный уровень – 0,5 Окружной уровень – 1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень – 3 Международный уровень -4
4.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Окружной уровень -1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3 Международный уровень -4
4.5.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от	Муниципальный уровень -0,5 Окружной уровень - 1

	уровня)	Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3
4.6.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Свыше 144 часов - 1
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Участие в конкурсе -1 Победа в конкурсе- 2
Итого:		22
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	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-0; Снижение на 1% - 0,5 Снижение на 2% - 1 Снижение на 3% и выше-1,5
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1
Итого:		2,5
Всего:		48

Приложение 5

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):	Да-3 Нет-0
1.1.1	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова»	20%-39% от числа обучающихся-2 40%-59% от числа обучающихся-3 60% и более от числа обучающихся-4

	по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи»	
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-2 20%-29% от числа обучающихся-3 30% и более от числа обучающихся-4
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 40%-59% от числа обучающихся-2 60% и более от числа обучающихся-3
1.3.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	Муниципальный уровень -0,5 Окружной уровень - 1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60%-0,5 61-75%-1 76-85%-1,5 свыше 85%-2
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60%-0,5 61-75%-1 76-85%-1,5 свыше 85%-2
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%-0,5 61-75%-1 76-85%-1,5 свыше 85%-2
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Отсутствие жалобы-1 Наличие жалобы-0
ИТОГО		24
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети	Да-1 Нет-0

	Интернет с актуальным образовательным контентом	
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	Да-1 Нет-0
	ИТОГО	2
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	Участие в окружном этапе - 2 победа в окружном этапе - 3 Участие в областном этапе 4 Победа в областном этапе – 5
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Свыше 144 часов-1
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	Муниципальный уровень -0,5 Окружной уровень - 1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3
3.4.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	Окружной уровень - 1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3
3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	Муниципальный уровень-0,5 Окружной уровень - 1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень или международный -3
3.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	Муниципальный уровень-0,5 Окружной уровень - 1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень или международный -3
3.7	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, ана-	создание-1 создание и реализация-2 создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на

	литического отчета)	уровне образовательного округа-3 создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона-4
	ИТОГО	22
4. Дополнительные критерии эффективности труда		
4.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АОП ДО	Частично соответствует – 0,5; Соответствует - 1; Соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 2
4.2.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Муниципальный уровень - 0,5 Окружной этап - 1 Областной этап - 2 Всероссийский уровень – 3 Международный уровень - 4
	ИТОГО	6
	ИТОГО	54

Приложение 6

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) инструктора физической культуры

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные показатели оценивания	Шкала оценивания
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% - 0,5 80%-89% - 1 90% и более – 1,5
1.2.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	1
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; Специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития	Да-1 Нет-0

	детей;	
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
1.5	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, остановленного ТУ/ДО для ОО	На уровне декомпозированного показателя-1 Выше декомпозированного показателя -2
Итого:		6,5
2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня0 (баллы могут суммироваться)	Окружной этап -2 Областной этап -3 Всероссийский этап - 4
2.2.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	Муниципальный уровень – 0,5 Окружной уровень -1 Областной уровень -2 Всероссийский уровень - 3
2.3.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+	На первом (отборочном) этапе-2 Во втором (очном) этапе-3 Победа во втором (очном) этапе -4
Итого:		11
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами Сан-ПиН	3
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	1
Итого:		4
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, pilotной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	Окружной уровень- 1 Областной уровень-2 Всероссийский уровень- 3
4.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профес-	Участие в окружном этапе - 2

	ционального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	победа в окружном этапе - 3 Участие в областном этапе -4 Победа в областном этапе – 5
4.3.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Муниципальный уровень – 0,5 Окружной уровень – 1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень – 3 Международный уровень - 4
4.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Окружной уровень -1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3 Международный уровень -4
4.5.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	Муниципальный уровень -0,5 Окружной уровень - 1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3
4.6.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Свыше 144 часов- 1
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Участие в конкурсе - 1 Победа в конкурсе - 2
Итого:		22
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	Доля воспитанников –участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	5%-10%-1 11%-19%;-2 Свыше 20% -3
5.2.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья	1%- 2 2%-3 3% и выше-4
5.3.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1
Итого:		8
Всего:		51,5

Приложение 7

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) помощника воспитателя структурного подразделения детский сад «Сказка», детский сад «Радуга»

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
3.Эффективность управленческой деятельности					
3.1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1			
Итого:		1			
4.Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса					
4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1			
4.2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1			
Итого:		2			
Всего:		3			

Дополнительные критерии для назначения стимулирующих выплат

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.	Отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации, отчётности и т.д – 1 балл	1			
2.	Участие в составе рабочей группы, создаваемой в учреждении по различным направлениям – 1 балл	1			
Итого:		2			

Приложение 8

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) делопроизводителя структурного подразделения детский сад «Сказка», детский сад «Радуга»

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса					
1.	Эффективное использование информаци-	2			

	онных технологий для ведения документооборота внутри образовательной организации (при условии снижения затрат на закупку бумаги				
Всего:		2			

Дополнительные критерии для назначения стимулирующих выплат

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
3.	Отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации, отчётности и т.д – 1 балл	1			
4.	Участие в составе рабочей группы, создаваемой в учреждении по различным направлениям – 1 балл	1			
Итого:		4			

Приложение 9

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) завхоза, кладовщика структурного подразделения детский сад «Сказка», детский сад «Радуга»

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
4. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса					
4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1			
Итого:		1			
5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
5.1.	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение - (-3) балла	0			
5.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл	1			
5.4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников в том числе соблюдению	1			

	норм физиологического питания				
Итого:		2			
Всего:		3			

Дополнительные критерии для назначения стимулирующих выплат

№	Критерии оценивания	Макс. кол-во баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.	Использование БД по направлению с другими пользователями по запросу - 3 балла	3			
2.	Ненадлежащая работа с БД и школьной документацией - (-1) балл	0			
3.	Отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации, отчётности и т.д – 1 балл	1			
4.	Участие в составе рабочей группы, создаваемой в учреждении по различным направлениям – 1 балл	1			
Итого:		5			

Приложение 10

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) повара, подсобного рабочего кухни структурного подразделения детский сад «Сказка», детский сад «Радуга»

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения					
2. Эффективность обеспечения доступности качественного образования					
3. Эффективность управленческой деятельности					
3.1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1			
Итого:		1			
4. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса					
4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением	1			

	средств – 1 балл				
4.2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1			
Итого:		2			
5.Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
Всего:		3			

Дополнительные критерии для назначения стимулирующих выплат

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1.	Отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации, отчётности и т.д – 1 балл	1			
2.	Участие в составе рабочей группы, создаваемой в учреждении по различным направлениям – 1 балл	1			
Итого:		2			

Приложение 11

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	20%-39%-0,5 40%-59%-1 60% и более-1,5
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса	Отсутствие положительного результата за отчетный период-0 Наличие положительного

		результаты за отчетный период-1
1.3.	<p>Создана внутренняя система мониторинга психолого-медицинского здоровья обучающихся:</p> <p>Создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальную школу в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальную школу в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования).</p> <p>Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды</p>	<p>Создан персонифицированный информационный банк данных-1</p> <p>Ежегодно составляется аналитический отчет и создан персонифицированный информационный банк данных-2</p> <p>Создан персонифицированный информационный банк данных, ежегодно составляется аналитический отчет и имеются рекомендации-3</p>
1.4.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	<p>Муниципальный уровень-0,5</p> <p>Окружной уровень-1</p> <p>Региональный уровень-2</p> <p>Всероссийский уровень -3</p>
1.5.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	<p>Муниципальный уровень-0,5</p> <p>Окружной уровень-1</p> <p>Региональный уровень-2</p> <p>Всероссийский уровень -3</p>
1.6.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	<p>51-60%-0,5</p> <p>61-75%-1</p> <p>76-85%-1,5</p> <p>свыше 85%-2</p>
1.7.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	<p>51-60%-0,5</p> <p>61-75%-1</p> <p>76-85%-1,5</p> <p>свыше 85%-2</p>
1.8.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	<p>51-60%-0,5</p> <p>61-75%-1</p> <p>76-85%-1,5</p> <p>свыше 85%-2</p>
ИТОГО		17,5
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сбор-	<p>Муниципальный уровень-0,5</p> <p>Окружной-1</p> <p>Областной-2</p>

	никах)	Всероссийский-3 Международный -4
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 в 2 недели в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да-1 Нет-0
	ИТОГО	5
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических образовательных программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Окружной уровень -1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3 Международный уровень -4
3.2	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Участие в окружном этапе - 2 победа в окружном этапе - 3 Участие в областном этапе - 4 Победа в областном этапе - 5
3.2.	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)	Окружной уровень -1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3 Международный уровень -4
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	Окружной уровень -1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3 Международный уровень -4
3.4.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Окружной уровень - 1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень - 3
3.5.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания:	Методические рекомендации-1 Учебно-методические материалы-2 Методическое пособие-3
3.6	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Окружной уровень - 1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень - 3
	ИТОГО	26
4. Дополнительные критерии эффективности труда		
4.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Да-1 Нет-0
4.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образова-	Свыше 144 часов-1

	ния сверх нормативно установленного количества часов	
4.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	Муниципальный уровень -0,5 Окружной уровень - 1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3
4.4.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, аprobационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих	Окружной уровень - 1 Областной уровень - 2 Всероссийский уровень -3
	ИТОГО	8
	ИТОГО по всем разделам	56,5

Приложение 12

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) кастелянши, машиниста по стирке белья структурного подразделения детский сад «Сказка», детский сад «Радуга»

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения					
2. Эффективность обеспечения доступности качественного образования					
3. Эффективность управленческой деятельности					
3.1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1			
Итого:		1			
4. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса					
4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1			
Итого:		1			
5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
Всего:		2			

Дополнительные критерии для назначения стимулирующих выплат

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
---	---------------------	-------------------------	----------------------	--------------------	----------------

			рию	МОГО	
1.	Отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации, отчётности и т.д – 1 балл	1			
2.	Участие в составе рабочей группы, создаваемой в учреждении по различным направлениям – 1 балл	1			
Итого:		4			

Приложение 13

**Критерии и шкала оценки результативности и качества работы
(эффективность труда) рабочего по комплексному обслуживанию зданий,
сторожа, уборщика служебных помещений, дворника структурного подразделе-
ния детский сад «Сказка», детский сад «Радуга»**

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1. Эффективность использования современных технологий в образовательном про- цессе и деятельности учреждения					
2. Эффективность обеспечения доступности качественного образования					
3. Эффективность управленческой деятельности					
3.5.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1			
Итого:		1			
4. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и без- опасность участников образовательного процесса					
4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1			
Итого:		1			
5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
5.4.	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение - (-3) балла	0			
Итого:		0			
Всего:		2			

Дополнительные критерии для назначения стимулирующих выплат

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого
---	---------------------	-------------------------	----------------------	--------------------

1.	Участие в составе рабочей группы, создаваемой в учреждении по различным направлениям – 1 балл	1		
Итого:		1		

**Условия установления доплат и надбавок стимулирующего характера
(критерии) работникам бухгалтерской службы**

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы	
			3 балла	3 балла
		Отсутствие кредиторских задолженностей И остатков средств на счетах ОУ на конец отчетного периода		
		Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности		
		Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)		
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		3 балла	3 балла
Итого:			8 баллов	

6. Премирование

5.1. Премирование осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного Планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

5.2. Приказом директора ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

5.3. Размер премии определяется на основании предложений руководителя структурного подразделения. Премии максимальными размерами не ограничены.

5.4. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

5.5. Премии выплачиваются:

- за добросовестное выполнение должностных обязанностей и высокое профессиональное мастерство по результатам работы за месяц, квартал, год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за высокие результаты по итогам года;
- за высокий уровень работы с родителями;
- за общественную работу в коллективе;
- за хорошую сохранность, эстетическое оформление, оборудование групп;
- за хорошую подготовку групп и детского сада к новому учебному году;
- за активное и творческое участие в подготовке и проведении мероприятий, районных и окружных методических объединениях.

ЧАСТЬ III

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1.** Настоящее положение регламентирует порядок оплаты труда работников структурных подразделений – «Поиск» и «ДЮСШ» и вводится в целях усиления социально-экономической и правовой защиты работников, стимулирования их заинтересованности в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, развития творчества и инициативы.
- 1.2.** Положение унифицирует методы материального стимулирования, используемые в Учреждении, и направлено на повышение дифференциации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений.
- 1.3.** Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет фонда оплаты труда, предусмотренного Планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, включающей базовую и стимулирующую части, специальный фонд.

2.ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

- 2.1.** Заработка плата работника дополнительного образования представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы состоит из базовой части, стимулирующей части, специального фонда.
- В состав базовой части и специального фонда заработной платы включаются доплаты и надбавки, а также компенсационные доплаты за особые условия труда, отличные от нормальных, выполнение работ различной классификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных, повышение должностных окладов на 25% за работу в сельской местности.
- 2.2.** Фонд оплаты труда работников дополнительного образования включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала.
- 2.3.** Должностные оклады работников дополнительного образования устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.
- 2.4.** Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников устанавливаются Правительством Самарской области.
- 2.5.** Для сторожей ведется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за год не превышала нормы рабочих часов в год.
- 2.6.** Молодым педагогическим работникам дополнительного образования, в возрасте не старше 30 лет и имеющего стаж работы по педагогической специальности менее трех лет, осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей пропорционально отработанному времени.

2.7. Ежемесячная денежная выплата в размере 3200 рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам дополнительного образования пропорционально отработанному времени.

3.ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

3.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются в размере, предусмотренном законодательством.

Доплаты компенсационного характера включаются в состав базовой части заработной платы и специального фонда заработной платы, начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок.

К компенсационным доплатам относятся:

- доплата за работу в сельской местности – 25%;
- доплата за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) - 35%;
- доплата за работу в выходные и праздничные дни – в соответствии со ст. 153 ТК РФ;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за работу с вредными и опасными и иными условиями труда (при наличии специальной оценки условий труда):
 - медицинским работникам (работка с раствором хлорной извести),
 - бухгалтерам (работка с ПК);
 - доплата за выполнение работ различной квалификации;
 - доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;
 - доплата за совмещение профессий (должностей);
 - доплаты за расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы.

3.2. Доплаты и надбавки выплачиваются работникам в целях материального стимулирования труда за конкретные заслуги или характеристики работников, дополнительную работу. Основными критериями выплаты доплат и надбавок являются интенсивность, напряженность, высокие результаты работы, качество выполняемых работ. Размеры доплат и надбавок для каждого работника дополнительного образования устанавливаются директором школы на основании приказа.

Перечень оснований для назначения доплат и надбавок	% к должностному окладу
Руководителю структурного подразделения: - за интенсивность и напряженность работы; - за выполнение различных работ, не входящих в должностные обязанности; - за создание условий для успешного осуществления воспитательно-образовательного процесса и бесперебойного функционирования СП	До 250%
Заведующему хозяйством: - за интенсивность и напряженность работы; - за разъездной характер работы; - за участие в благоустройстве и озеленении СП; -за дополнительный объем работ, выполняемый по заданию администрации; - активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках,	До 300%

субботниках, ремонте и т.д.); - за организацию работы по ГО и ЧС	
Педагогическим работникам: - за интенсивность и напряженность работы; - за ведение официального сайта СП; - за выполнение различных поручений, не входящих в должностные обязанности	До 300%
Работникам бухгалтерии и специалисту по закупкам: - за интенсивность и напряженность работы; - за своевременную и качественную работу по составлению отчётной документации; - за выполнение различные поручений, не входящих в должностные обязанности	До 300%
Делопроизводителю: - за помошь педагогам в оформлении документации; - за интенсивность и напряженность работы; - за дополнительный объём работ, выполняемый по заданию администрации - за организацию работы по ГО и ЧС;	До 250%
Прочему обслуживающему персоналу (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник; сторож, уборщик производственных и служебных помещений, водитель.): - за дополнительный объём работ, выполняемый по заданию администрации; - за интенсивность и напряженность работ; - за организацию пропускного режима; - за уборку территории в зависимости от сезона; - за участие в благоустройстве и озеленении	До 250%

4.ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда СП «Поиск» и «ДЮСШ» распределяется следующим образом

- поощрительные выплаты, премии директору (2% стимулирующих выплат за учебный год) осуществляются на основании приказа, распоряжения Северного управления министерства образования и науки Самарской области;
- 98 % стимулирующего фонда - работникам структурных подразделений «Поиск» и «ДЮСШ».

Пропорции распределения 98 % стимулирующего фонда работникам структурных подразделений «Поиск» и «ДЮСШ» следующие:

6% - на формирование стимулирующих выплат руководителям структурных подразделений дополнительного образования;

Оставшаяся часть делится на :

- фактическая сумма на выплаты за выслугу лет;
- прочие стимулирующие выплаты.

В свою очередь прочие стимулирующие выплаты делятся на;

45 % - на выплаты по критериям, в т.ч. фактическая сумма на выплаты за стаж работы в должности;

55% - на выплаты в целях повышения мотивации качественного труда работников. Надбавка в целях повышения мотивации качественного труда работников назначается приказом директора учреждения на основании ходатайства руководителей структурных подразделений «Поиск», «ДЮСШ».

4.3. Ежемесячная надбавка за стаж работы в должности устанавливается работникам структурных подразделений «Поиск» и «ДЮСШ» по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники, которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;

при выслуге от свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, суммируется. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда. (Приложения 1,2).

4.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются всем работникам СП «Поиск» и «ДЮСШ», кроме руководителя структурного подразделения, 1 раз в год (в августе) по результатам труда работников за предыдущий год. Руководителю структурного подразделения устанавливается 1 раз в год по результатам работы за календарный год.

4.6. Назначение выплат стимулирующего характера руководителю структурного подразделения производится в соответствии с баллами на основе критериальной таблицы (Приложение №1)

один раз в год при назначении стимулирующих выплат директору учредителем.

4.7. После подсчета баллов всех работников главный бухгалтер рассчитывает стоимость одного балла, затем производится расчет суммы выплат стимулирующего характера каждому работнику СП.

4.8. Определение порядка назначения и выплат стимулирующего характера в пределах выделенных средств на оплату труда входит в компетенцию руководителя по согласованию с Управляющим советом.

4.9. Для рассмотрения и назначения доплат и надбавок стимулирующего характера создается экспертная комиссия, в компетенцию которой входит:

- рассмотрение материалов по самоанализу (листов оценивания с подтверждающими документами) работников, претендующих на установление доплат и надбавок стимулирующего характера;

- принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению доплат

и надбавок стимулирующего характера.

4.10. Материалы по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденными критериями, предоставляются работниками экспертной комиссии в течение месяца, предшествующего окончанию периода, на который установлены стимулирующие выплаты.

Приказом директора школы определяется состав экспертной комиссии и назначается дата заседания экспертной комиссии. В течение 3-х дней после заседания экспертной комиссии руководитель структурного подразделения представляет аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критери-

ями эффективности в Управляющий совет и согласовывает списки работников и выплаты стимулирующего характера не позднее 20 числа (20 августа).

В течение 3-х дней с момента согласования аналитической информации с Управляющим советом директор школы утверждает приказом размер выплат и списки работников.

4.11. В случае несистематического и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом директора школы.

Приложение 1

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) руководителя СП «ДЮСШ» и СП «Поиск», заместителя руководителя

№ п/п	Критерии оценивания	Максималь- ное количе- ство баллов
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса	
1.1.	Результативность образовательно-воспитательного процесса в образовательной организации (структурном подразделении)	
а	<p>Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), в общей численности обучающихся образовательной до 5% обучающихся:</p> <p>региональный уровень – 0,5 балла</p> <p>федеральный уровень – 1 балл</p> <p>международный уровень – 1,5 балла</p> <p>от 5% до 10% обучающихся:</p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла</p> <p>региональный уровень – 1 балл</p> <p>федеральный уровень – 1,5 балла</p> <p>международный уровень – 2 балла</p> <p>от 10% до 15% обучающихся:</p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл</p> <p>региональный уровень – 1,5 балла</p> <p>федеральный уровень – 2 балла</p> <p>международный уровень – 2,5 балла</p> <p>свыше 15% обучающихся:</p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла</p> <p>региональный уровень – 2 балла</p> <p>федеральный уровень – 2,5 балла</p> <p>международный уровень – 3 балла</p>	9
б	<p>Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), в общей численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях до 5% обучающихся:</p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла</p> <p>региональный уровень – 1 балл</p> <p>федеральный уровень – 1,5 балла</p> <p>международный уровень – 2 балла</p>	11

	<p>от 5 до 10% обучающихся:</p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл</p> <p>региональный уровень – 1,5 балла</p> <p>федеральный уровень – 2 балла</p> <p>международный уровень – 2,5 балла</p> <p>от 10 до 15% обучающихся:</p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла</p> <p>региональный уровень – 2 балла</p> <p>федеральный уровень – 2,5 балла</p> <p>международный уровень – 3 балла</p> <p>свыше 15% обучающихся:</p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень – 2 балла</p> <p>региональный уровень – 2,5 балла</p> <p>федеральный уровень – 3 балла</p> <p>международный уровень – 3,5 балла</p>	
в	<p>Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях, включенных в Перечень (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), в общей численности обучающихся образовательной организации:</p> <p>до 5% обучающихся:</p> <p>региональный уровень – 1 балл</p> <p>федеральный уровень – 1,5 балла</p> <p>международный уровень – 2 балла</p> <p>свыше 5% обучающихся:</p> <p>региональный уровень – 1,5 балл</p> <p>федеральный уровень – 2 балла</p> <p>международный уровень – 2,5 балла</p>	6
г	<p>Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий, включенных в Перечень (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), в общей численности обучающихся, принялших участие в мероприятиях</p> <p>до 5% обучающихся:</p> <p>региональный уровень – 1 балл</p> <p>федеральный уровень – 1,5 балла</p> <p>международный уровень – 2 балла</p> <p>свыше 5% обучающихся:</p> <p>региональный уровень – 2 балла</p> <p>федеральный уровень – 2,5 балла</p> <p>международный уровень – 3 балла</p>	7,5
д	<p>Доля обучающихся, участвующих в социальных проектах, в общей численности обучающихся образовательной организации</p> <p>до 5% обучающихся:</p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла</p> <p>региональный уровень – 1 балл</p> <p>федеральный уровень – 1,5 балла</p> <p>международный уровень – 2 балла</p> <p>от 5% до 10% обучающихся:</p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл</p> <p>региональный уровень – 1,5 балла</p> <p>федеральный уровень – 2 балла</p> <p>международный уровень – 2,5 балла</p> <p>свыше 10% обучающихся:</p>	3

	муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла региональный уровень – 2 балла федеральный уровень – 2,5 балла международный уровень – 3 балла	
е	Наличие коллективов (обучающихся), награждённых премией за отчётный период (при наличии соответствующего НПА): муниципальный (районный, окружной) уровень - Премия Главы муниципального образования – 1 балл региональный уровень – Премия Губернатора Самарской области – 2 балла федеральный уровень – Премия Президента Российской Федерации – 3 балла	3
ж	Наличие у коллективов звания «Образцовый», наличие обучающихся, имеющих спортивные разряды и (или) спортивные звания – 2,5 балла	2,5
1.2.	Охват детей в возрасте от 5 до 18 лет по программам дополнительного образования, финансируемым МОиН СО: на уровне целевого значения показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл	1
1.3.	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, занимающихся в объединениях технической и естественнонаучной направленностей, в общей численности детей в возрасте от 5 до 18 лет, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл	1
1.4.	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, вовлеченных в систему ПФДО: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл	1
1.5.	Наличие в образовательном учреждении паспортизированного военно-патриотического объединения (ВПК) – 1 балл	1
1.6.	Доля обучающихся, вовлеченных в добровольческую деятельность на базе образовательной организации (структурного подразделения): на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл	1
1.7.	Доля обучающихся, выполнивших нормативы и имеющих знак ВФСК ГТО, от общего количества обучающихся в организации: до 50% – 1 балл, свыше 50% – 2 балл	2
1.8	Наличие образовательных программ, реализуемых в сетевой форме с образовательными учреждениями, в том числе с учреждениями СПО, ВПО: за каждую программу 0,5 балла, но не более 2-х баллов	2
1.9	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, осваивающих дополнительные общеобразовательные программы, в том числе с использованием дистанционных технологий: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл	1
1.10.	100% сохранность контингента обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период (предыдущий календарный год) – 2 балла	2
1.11.	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик обмена	2

	опытом между обучающимися на уровне: целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МО-иН СО на текущий период - 1 балл, выше - 2 балла	
1.12.	Организация деятельности в учреждении телестудии – 2 балла; наличие газеты (тиражируемой не менее 30 экз.), выходящей не реже 1 раза в квартал – 1 балл. <i>Баллы могут суммироваться</i>	3
Итого:		58
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
2.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением (структурным подразделением): на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" – 0,5 балла; на областном уровне - 1,5 балла; на российском или международном уровнях – 2 балла <i>Баллы могут суммироваться</i>	4
2.2.	Получение грантов (индивидуальных и/или коллективных), направленных на развитие образовательной организации (структурного подразделения): на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
2.3.	Продвижение деятельности образовательной организации (структурного подразделения) в социальных сетях: не менее 60 публикаций на официальной странице образовательной организации в социальной сети за отчётный период (предыдущий календарный год) – 1 балл	1
2.4.	Продвижение деятельности образовательной организации (структурного подразделения) в средствах массовой информации: на муниципальном уровне – 0,5 балла, на областном уровне – 1 балл, на федеральном уровне – 2 балла	2
2.5.	Доля обучающихся по программам дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл	1
2.6.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий для обучающихся из других населенных пунктов (в том числе профильных смен, организуемых в каникулярное время) – 0,5 балла за каждую программу, но не более 2 баллов	2
2.7.	Доля программ образовательной организации (структурного подразделения) в Навигаторе дополнительного образования детей Самарской области, имеющих положительные отзывы обучающихся или их родителей (законных представителей): до 50 % программ, имеющих положительные отзывы – 0,5 балла, от 50% программ, имеющих положительные отзывы –1 балл	1

Итого:		14
3.	Эффективность управленческой деятельности	
3.1.	Результаты деятельности организации (структурного подразделения) в режиме инновационной площадки (экспериментальной, ресурсной, опорной, центра и т.д.) по вопросам организации образовательного процесса (при наличии отчёта о результатах деятельности и признанного результата (внешней оценки) за предыдущий учебный год): на уровне "образовательного округа" – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла, на федеральном уровне – 3 балла	3
3.2.	Проведение социально значимых мероприятий для широкого круга общественности: -организатор мероприятия муниципального или окружного уровней – 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 2 баллов). -организатор мероприятия регионального уровня и выше - 1 балл за каждое мероприятие (но не более 3 баллов)	5
3.3.	Участие руководителя образовательного учреждения (структурного подразделения) в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп в сфере дополнительного образования: на уровне "образовательного округа": участие в работе краткосрочной целевой группы – 0,5 балла, на постоянной основе в течение календарного года – 1 балл; на региональном уровне: участие в работе краткосрочной целевой группы – 1,5 балла, на постоянной основе в течение календарного года – 2 балла	2
3.4.	Соответствие сведений о программах дополнительного образования, реализуемых образовательной организацией, в Навигаторе дополнительного образования и АСУ РСО: 100% – 1 балл	1
3.5.	Соответствие численности обучающихся по программам дополнительного образования, установленной государственным (муниципальным) заданием, количеству обучающихся по данным программам в АСУ РСО: 100% – 1 балл	1
3.6.	Количество внебюджетных средств, привлеченных образовательной организацией (структурным подразделением): до 500 тыс. рублей – 0,5 балла, от 500 тыс. рублей до 1 млн. – 1 балл, свыше 1 млн. – 2 балла	2
3.7.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл	1
Итого:		15
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: Роспотребнадзора – 1 балл, Госпожнадзора – 1 балл	2
4.2.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 2 балла	2
Итого:		4
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий –1 балл	1

5.2.	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 показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл	1
5.3.	Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников организации: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл	1
5.4.	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 показателя ОО – 1 балл	1
5.5.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы: участие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 2 балла; участие на областном уровне – 2,5 балла; наличие победителей на областном уровне – 3 балла; участие на федеральном уровне – 3,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне – 4 балла	4
5.6.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период –0,5 баллов, выше -1 балл	1
Итого:		9
Всего:		100

Приложение 2

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заведующего отделом, педагога дополнительного образования, педагога-организатора, концертмейстера СП «ДЮСШ», СП «Поиск»

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Результаты	Количество баллов	Максимальное количество баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период 70%-74% - 0,5 балла; 75%-79% - 1 балл; 80% и более – 1,5 балла			1,5
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период 100% - 0,5 балл			0,5
1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: -модульная дополнительная общеобразовательная программа; -разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; -дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; -дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); -дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу) 0,5 балла за каждую			2,5
1.4.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с			0,5

	ОВЗ 0,5 балла			
1.5.	<p>Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, награждению знаками «Юный турист» за отчетный период (при наличии соответствующего НПА):</p> <p>третий юношеский спортивный разряд; второй юношеский спортивный разряд; первый юношеский спортивный разряд; третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта); второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта); первый спортивный разряд (первый юношеский разряд для игровых видов спорта),</p> <p>КМС, МС, МСМК;</p> <p>знаки «Юный турист Самарской области»;</p> <p>знак «Юный турист России» 3 степени;</p> <p>знак «Юный турист России» 2 степени;</p> <p>знак «Юный турист России» 1 степени (баллы могут суммироваться):</p> <p>-третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта), второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта) – не менее 15 чел.-0,5 балла;</p> <p>-первый спортивный разряд</p> <ul style="list-style-type: none"> – наличие - 1 балл, 5 и более чел. – 2 балла; -кмс - наличие – 2 балла, 3 и более чел. – 3 балла, мс, мсмк• -наличие 5 баллов; <p>-знаки «Юный турист Самарской области»; знак «Юный турист России» 3 степени; знак «Юный турист России» 2 степени; знак «Юный турист России» 1 степени – 3 балла</p>			5
1.6.	<p>Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)</p> <p>70-79% - 0,5 балла;</p> <p>80% и более – 1 балл</p>			1
Итого:				11
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в меро-			3

	<p>приятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <p>На уровне образовательного округа: свыше 70 % - 0,5 балла на региональном уровне: свыше 25% - 1 балл на федеральном, международном уровне: свыше 15% - 1,5 балла</p>		
2.2.	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принялших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном (баллы могут суммироваться)</p> <p>На уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа: до 5 % - 0,5 балла; 5-10% - 1 балл 10-15% - 1,5 балла свыше 15 % - 2 балла -На региональном уровне: до 5 % - 1 балл; 5-10% - 1,5 балла 10-15% - 2 балла свыше 15 % - 2,5 балла -На федеральном, международном уровне: до 5 % - 1, 5 балла; 5-10% - 2 балла 10-15% - 2,5 балла свыше 15 % - 3 балла</p>		7,5
2.3.	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принялших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <p>На уровне района, округа: до 5 % - 0,5 балла; 5-10% - 1 балл свыше 10 % - 1,5 балла На региональном, федеральном уровне</p>		3,5

	до 5 % - 1 балл; 5-10% - 1,5 балла; свыше 10 % - 2 балла			
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период свыше 50 % - 0,5 балл			0,5
2.5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период свыше 50 % - 0,5 балл			0,5
2.6.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться): -муниципальный уровень – 0,5 балла; -региональный уровень – 1 балла; -федеральный уровень – 2 балла.			3,5
2.7.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) 1 балл за каждый, но не более 2 баллов			2
2.8.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) -региональный уровень – 1 балл; -федеральный, международный уровень – 2 балла.			3
Итого:				23,5
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информаци			1

	мационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования свыше 20 % - 1 балл			
Итого:				1
4.	Результативность организационно - методической деятельности педагога			
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) - на муниципальном уровне и «образовательного округа» – 0,5 балла; - на региональном уровне – 1 балл; - на федеральном и/или международном уровнях – 2 балла			3,5
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов и премий за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться) в работе краткосрочной целевой группы - на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; - на региональном уровне – 1 балл; - на федеральном и/или международном уровнях – 1,5 балла на постоянной основе: - на уровне «образовательного округа» – 1 балл; - на региональном уровне – 1,5 балла; - на федеральном и/или международном уровнях – 2 балла			3,5
4.3.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального государственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) победитель и призер на уровне «образовательного округа» – 1 балл; - участие на региональном уровне – 1 балл; наличие победителей на региональном уровне – 2 балла; участие на федеральном уровне – 2 балла, наличие победителей на федеральном уровне – 3 балла			6

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 уровне «образовательного округа»- 0,5 балл; - на региональном уровне – 1 балл; на федеральном уровне – 1,5 балла			3
4.5	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог. Наличие результатов участия наставляемого в конкурсах профессионального мастерства, либо распространения своего опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, НПК, мастер-классов и т.п.: - на муниципальном уровне и «образовательного округа» - 0,5 балла; - на региональном уровне – 1 балл; - на федеральном и/или международном уровнях – 2 балла			2
Итого:				18
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки В ФСК ГТО, от выполнивших нормы ВФСК ГТО до 50% - 0,5 балл, выше 50% - 1 балла			1
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса Отсутствие – 0,5 балл, Наличие – (-2) балла			0,5
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений Отсутствие – 0,5 балл, Наличие – (-3) балла			0,5
Итого:				2
Всего:				55,5

Приложение 3

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) старшего методиста, методиста СП «ДЮСШ», СП «Поиск»

№	Критерии эффективности труда	Результаты	Коли-	Макси-
---	------------------------------	------------	-------	--------

п/п	и формализованные качественные и количественные показатели оценивания		чество баллов	мальное количество баллов
1. Результативность деятельности методиста по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период Отсутствие – 0,5 балл, Наличие – (-2) балла			0,5
Итого:				0,5
2. Результативность организационно-методической деятельности методиста				
2.1.	Наличие педагогов — победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом за отчётный период (в зависимости от уровня) - на уровне «образовательного округа» – 1 балл; - на региональном уровне – 2 балла; - на федеральном и/или международном уровнях – 3 балла			3
2.2.	Участие старшего методиста, методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня): - на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; - на региональном уровне области – 1 балл; - на федеральном и/или международном уровнях – 2 балла			2
2.3.	Доля педагогов, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчетный период До 90% - 0,5 балла 91 % - 100% - 1 балл			1
2.4.	Доля педагогических работников			1

	ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период свыше 33% - 1 балл			
2.5.	Разработанные старшем методистом, методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня): - на районном уровне, на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; - на региональном уровне – 1 балл; - на федеральном и/или международном уровнях – 2 балла			2
2.6.	Разработанные методистом, старшим методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня) - на районном уровне, на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; - на региональном уровне – 1 балл; - на федеральном и/или международном уровнях – 2 балла			2
2.7.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта — победителей (лауреатов) за отчётный период: - на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла; - на региональном уровне – 1 балл; - на федеральном и/или международном уровнях – 2 балла			2
2.8.	Наличие у старшего методиста и методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период			2

	<ul style="list-style-type: none"> - на районном уровне – 0,5 балла; - на региональном уровне – 1 балл; - на федеральном и/или международном уровнях – 2 балла 		
2.9.	<p>Результаты участия методиста, старшего методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне «образовательного округа» – 1 балл; - на региональном уровне – 2 балла; - на федеральном и/или международном уровнях – 3 балла 		3
2.10.	<p>Наличие у старшего методиста и методиста грантов за отчётный период (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> - на районном уровне – 1 балл; - на региональном уровне – 2 балла; - на федеральном и/или международном уровнях – 3 балла 		3
2.11	<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагогического работника в программе наставничества образовательной организации по модели методист-педагог, методист - методист.</p> <p>Наличие результатов участия наставляемого в конкурсах профессионального мастерства, либо распространения своего опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, НПК, мастер-классов и т.п.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на муниципальном уровне и «образовательного округа» - 0,5 балла; - на региональном уровне – 1 балл; - на федеральном и/или международном уровнях – 2 балла 		2
Итого:			23
Всего:			23,5

Приложение 4

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) завхоза структурного подразделения «ДЮСШ», «Поиск»

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1. Эффективность деятельности					
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний на работу завхоза со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период – 1 балл	1			
Итого:		1			
2. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса					
2.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1			
Итого:		1			
3. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
3.1.	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение - (-3) балла	0			
3.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл	1			
Итого:		1			
Всего:		3			

Приложение 5

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) рабочего по комплексному обслуживанию зданий, сторожа, уборщика служебных помещений, дворника структурного подразделения «ДЮСШ» и «Поиск»

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1. Эффективность деятельности					
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний на работу рабочего по комплексному обслуживанию зданий, сторожа, уборщика служебных помещений, дворника со стороны всех	2			

	участников образовательных отношений за отчетный период – 2 балла				
Итого:		2			
Всего:		2			

Приложение 6

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) делопроизводителя структурного подразделения «ДЮСШ», «Поиск»

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1. Эффективность управленческой деятельности					
1.1.	Эффективное использование информационных технологий для ведения документооборота внутри образовательной организации (при условии снижения затрат на закупку бумаги).	1			
1.2.	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации).	1			
Итого:		2			
Всего:		2			

Критерии и шкала оценки результативности и качества работы (эффективность труда) инспектора по кадрам структурного подразделения «ДЮСШ», «Поиск»

№	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по критерию	Баллы аттестуемого	Баллы комиссии
1. Эффективность управленческой деятельности					
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний на работу инспектора по кадрам со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период – 2 балла	2			
1.2	Эффективность и интенсивность труда (своевременное и качественное предоставление запрашиваемой отчетности, оформление справок, служебных писем; дополнительные объемы работ) – 2 балла	2			
ИТОГО:		4			
ВСЕГО:		4			

Приложение 7

**Критерии и шкала оценки результативности и качества работы
(эффективность труда) водителя структурного подразделения «ДЮСШ» и «Поиск»**

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значение по кри- терию	Баллы аттесту- емого	Баллы комис- сии
1.Эффективность деятельности					
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний на работу водителя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период – 2 балла	2			
Итого:		2			
Всего:		2			

Приложение 8

**Критерии и шкала оценки результативности и качества работы
(эффективность труда) бухгалтерской службы, специалиста по закупкам структурного подразделения «ДЮСШ» и «Поиск»**

№ п/п	Критерии оценивания	Макс. количество баллов	Значе- ние по крите- рию	Баллы атте- стуе- мого	Бал- лы ком- ис- сии
1.Эффективность деятельности					
1.1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 3 балла	3			
1.2.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах ОУ на конец отчетного периода – 3 балла	3			
1.3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) – 3 балла	3			
Итого:		9			
Всего:		9			

5.ПРЕМИРОВАНИЕ

5.1. Премирование осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного Планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

5.2. Приказом директора ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

5.3. Размер премии определяется на основании представления руководителя структурного подразделения. Премии максимальными размерами не ограничены.

5.4. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

5.5. Премии выплачиваются:

- за добросовестное выполнение должностных обязанностей и высокое профессиональное мастерство по результатам работы за месяц, квартал, год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за высокие результаты по итогам года;
- за высокий уровень работы с родителями;
- за общественную работу в коллективе;
- за хорошую сохранность, эстетическое оформление, оборудование аудиторий;
- за хорошую подготовку аудиторий к новому учебному году;
- за активное и творческое участие в подготовке и проведении мероприятий, районных и окружных методических объединениях.

Приложение № 3
к коллективному договору
ГБОУ СОШ № 1 «Образовательный
Центр» с.Сергиевск

СОГЛАСОВАНО:
председатель первичной
профсоюзной организации

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
ГБОУ СОШ №1 «Образовательный
центр» с.Сергиевск

_____ Сергеева Е.М.
«___» ____ 2024 г.

_____ Веселова О.А.
«___» ____ 2024 г.
М.П.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ДИСТАНЦИОННОЙ (УДАЛЕННОЙ) РАБОТЕ
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней
общеобразовательной школы № 1
«Образовательный центр» имени Героя Советского Союза
Ганюшина П. М. с. Сергиевск
муниципального района Сергиевский**

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с нормами Трудового [кодекса](#) Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» № 407-ФЗ от 08.12.2020 г.

Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телефонно-коммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Для целей настоящего положения под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящим положением.

2. Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные ст. 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не

предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей ст. 68 ТК РФ, может осуществляться путем обмена электронными документами.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

3. Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя

При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе

под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случаях, если в соответствии с ТК РФ работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия).

Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или вы-

хода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных ст. 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

5. Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

6. Особенности организации труда дистанционных работников

Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 - 168 ТК РФ.

7. Особенности охраны труда дистанционных работников

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами 17, 20 и 21 части второй ст. 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом,

принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

8. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником

Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным ч.9 ст. 312.3 ТК РФ).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

9. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;
- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);
- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящим разделом положения, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого време-

ни простоя согласно ч.2 ст. 157 ТК РФ, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Приложение № 4
к коллективному договору

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации

Сергеева Е.М.
« 24 » апреля 2024

Утверждаю:
Директор ГБОУ СОШ №1 «Образовательный центр» с.Сергиевск

Веселова О.А.
« 24 » апреля 2024

**Соглашение по охране труда
на 2024 г.**

№	Содержание мероприятий	Стоимость работ (руб.)	Срок исполнения	Исполнитель
1	Выделение средств на мероприятия по охране труда	20 000	В течение года	Главный бухгалтер Козлова Е. Л.
2	Организация и прохождение обучения работников по ОТ	5 000	В течение года	Специалист по ОТ и ТБ Долгополова С.А.
3	Хранение и уход за СИЗ	0	В течение года	Заместитель директора по АХР Соломонов Э.В.
4	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, различных видов мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами	45 000	По срокам	Заместитель директора по АХР Соломонов Э.В.
5	Проведение медицинских осмотров работников школы	0	Весна-лето	Сергиевская районная больница
6	Обеспечение работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	35 000	По срокам	Заместитель директора по АХР Соломонов Э.В.
7	Проведение предрейсового мед-	100 000	ежедневно	Сергиевская район-

	осмотра водителя			ная больница
	Итого:	205 000		

Приложение № 5

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации

Сергеева Е.М.
« 24 » апреля 2024

Утверждаю:
Директор ГБОУ СОШ №1
«Образовательный центр»
с.Сергиевск

Веселова О.А.
« 24 » апреля 2024

ПЕРЕЧЕНЬ
работ и профессий, имеющих право
на обеспечение специальной одеждой, обувью и
другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной за- щиты	Норма выдачи на год
1.	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические	1 1 пара
2.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Галоши резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 4 пары
3.	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Галоши резиновые Перчатки резиновые	1,5 года 6 пар 1 пара 2 пары
4.	Рабочий по стирке белья	Перчатки резиновые	4 пары
5.	Повар	Халат хлопчатобумажный Галоши резиновые	1 1 пара на 2 года
6.	Водитель	Перчатки комбинированные	4 пары

7	Учитель химии	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 на 1.5 года Дежурный

Приложение № 6
к коллективному договору

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации

Сергеева Е.М.
« 24 » апреля 2024

Утверждаю:
Директор ГБОУ СОШ №1 «Образо-
вательный центр» с.Сергиевск

Веселова О.А.
« 24 » апреля 2024

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имею-
щих право на дополнительный отпуск

№ п/п	Должность	Количество календарных дней отпуска
1	Директору ОУ (по объективным основани- ям)*	3
2	Заместителям директора ОУ, руководителям структурных подразделений (по объективи- вным основаниям)*	3
3	Главный бухгалтер	14
	Заместитель директора по АХР	7
	Заведующий хозяйством	7

*ненормированный рабочий день

Протокол № ____
общего собрания работников (наименование организации)

с. _____

« ____ » _____ 2024 г.

Председателем собрания избран ФИО, секретарем собрания ФИО.

Повестка дня:

1. Избрание представителя работников для подписания коллективного договора.
2. Рассмотрение и принятие Коллективного договора и приложений к нему (локальных нормативных документов).

По первому вопросу:

Слушали Ф.И.О. Она (он) (*не директор, не Зам.*) предложила избрать представителем от трудового коллектива Ф.И.О.(полностью) – председателя профкома.

Голосовали тайным голосованием:

«За» _____ чел.

«Против» _____ чел.

«Воздержались» _____ чел.

Решили: избрать представителем работников Ф.И.О. (полностью) – председателя профкома и предоставить ему право подписи текста Коллективного договора, всех приложений к нему локальных нормативных документов, а также, в случае необходимости, вносимых в него изменений и дополнений в течении срока действия коллективного договора от имени всех работников организации.

Работники, не являющиеся членами профсоюза уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений. Представлять интересы всех работников при разработке, заключении и исполнении коллективного договора.

По второму вопросу:

Слушали Ф.И.О. она подробно ознакомила работников с условиями Коллективного договора и приложений к нему локальных нормативных документов.

Голосовали за принятие Коллективного договора в предложенной редакции

«За» _____ чел.

«Против» _____ чел.

«Воздержались» _____ чел.

Решили: принять Коллективный договор в предложенной редакции со всеми приложениями к нему локальных нормативных документов.

Председатель собрания (подпись) ФИО

Секретарь (подпись) ФИО