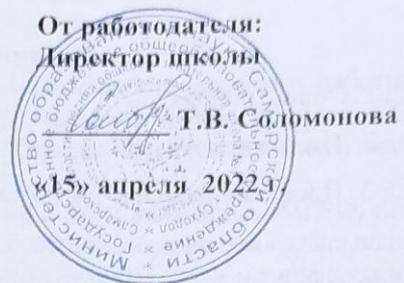


От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

Стар И.В.Старыгина

«15» апреля 2022 г.

От работодателя:
Директор школы



Коллективный договор

Государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы №1 п.г.т. Суходол
муниципального района Сергиевский
Самарской области
на 2022-2025 годы

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 2742022
от « 18 » 05 2022 г.

И. спец. Гондаренко Н.А.
(подпись) (Ф.И.О.)

Принят на Общем собрании трудового коллектива
Протокол № 23 от «15» апреля 2022г.

2022/5/18 12:47

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. Охрана труда и здоровья.

Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Раздел 10. Обязательства профсоюза.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Перечень приложений к коллективному договору:

Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка работников».

Приложение № 2 «Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам».

Приложение № 3 «Положение о регулировании дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) по инициативе работодателя в исключительных случаях».

Приложение № 4 «Соглашение по охране труда на 2022 год».

Приложение №5 «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

Приложение № 6 «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск»

І. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБОУ СОШ № 1 п.г.т. Суходол 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 Старыгиной Ирины Владимировны - председателя первичной профсоюзной организации (далее — Профком);
- работодатель в лице его представителя - директора Соломоновой Татьяны Владимировны.

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 разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать 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 и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам;
- 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.

II. 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 только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. 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).

2.6. 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.

2.7. 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.

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

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

2.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало

учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году 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).

2.11. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год 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, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.12. 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).

2.13. 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.

2.14. 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).

2.15. 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.

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

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

IV. 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. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации предоставляется семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного 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.

V. 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 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 заработная 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. 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.

5.5. 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.

5.6. 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.

5.7. 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.

5.8. 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.

5.9. 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.

5.10. 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.

5.11. 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.

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).

5.12. 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).

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

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работающим 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.

5.14. 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, являющимся инвалидами I группы устанавливается ежегодный дополнительный отпуск 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.

5.15. 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;

5.16. 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.

5.17. 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).

5.18. 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).

5.19. 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.

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

6.6. Заработная 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.

6.7. 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.

6.8. Среднедневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяца (ст. 139 ТК РФ).

VII Гарантии и компенсации

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

7.2. 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 работники, 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.

VIII. Условия и охрана труда

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

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

8.2. 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.

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

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

8.3.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

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

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

8.3.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

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

8.3.8. 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;

8.3.9. оснащение средствами коллективной защиты;

8.3.10. 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;

8.3.11. 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;

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

8.3.13. 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;

8.3.14. 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, обя-

зательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

8.3.15. 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;

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

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

8.3.18. 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;

8.3.19. 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;

8.3.20. 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;

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

8.3.22. 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, имеющих 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;

8.3.23. 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;

8.3.24. 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;

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

8.3.26. 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;

8.3.27. 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.

8.3.28. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказание 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.

8.3.29. Работодатель обязан соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны; разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности; проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности; содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению; оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров; предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях учреждения необходимые силы и средства.

8.4. Профсоюзный комитет:

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

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

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

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

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

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

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

8.5.1. соблюдать требования охраны труда;

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

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

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

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

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

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

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

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

8.6. Стороны договорились:

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

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

Указанные средства расходуются, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, исключительно на оздоровление работников и улучшение условий их труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, предусмотренных в Плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда (**Приложение № 4** к коллективному договору).

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. 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.

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

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

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

9.5. 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).

9.6. 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.

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

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

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

9.10. 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.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. 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.

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

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

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

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

10.6. 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).

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

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

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

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

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

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

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

10.15. 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 зарплате и страховых взносах работников.

10.16. Оказывать материальную помощь в случаях, определенных Положением об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам.

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

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

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

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

11.3. 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.

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

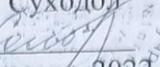
11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

Приложение № 1
к Коллективному договору

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области средняя общеобразовательная школа №1 п.г.т. Суходол
муниципального района Сергиевский Самарской области

Согласовано
Председатель первичной
Профсоюзной организации
 И.В.Старыгина
«15» апреля 2022 г

Утверждаю
Директор ГБОУ СОШ №1
п.г.т. Суходол
 Г.В.Соломонова
«15» апреля 2022 г



ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка для работников учреждения

Общие положения

Правила внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 1 п.г.т. Суходол 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 реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся 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, осуществ-

ляющим 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.

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 (персонифицированного) учета.

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

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.

Приём на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под подпись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.

1.3. 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;

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

1.4. 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. 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 подпись.

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, указанным 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;

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 скан-копию уведомления

по электронной почте сотруднику.

2. 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 объеме выплату заработной платы 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, причиненного 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 исполнять 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 санитарии, 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;

немедленно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имуще-

ства 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.

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.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 25-го числа каждого месяца, за вторую половину месяца выплачивается 10-го числа каждого месяца, следующего за расчётным. В случаях, когда указанные числа приходятся на выходные или праздничные дни, днями выплаты зарплаты следует считать рабочие дни, непосредственно предшествующие выход-

ным (праздничным) дням;

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.

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 объеме.

5.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, 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. 6.1.В школе устанавливается шестидневная рабочая неделя. Для отдельных категорий работников устанавливается пятидневная рабочая неделя.

6.2.Продолжительность рабочей недели составляет 40 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 заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 263.1 ТК РФ).

6.3.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.

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

6.5.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 учетом пожеланий работника.

6.6. 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 приема 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.

6.7. 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.

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

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

6.10. 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.

6.11. 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.

6.12 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;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- родителям, приёмным родителям, опекунам или попечителям, которые воспитывают ребенка-инвалида 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.

6.13. 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.

6.14. 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, являющимся 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.

6.15. 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.

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

7. Оплата труда

7.1. Заработная 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 заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц. За первую половину месяца зарплата выплачивается 23-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца 8-го числа месяца, следующего за расчётным.

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

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

7.6. Заработная 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 заработная 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.

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

8. Поощрения за успехи в работе

8.1. 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.

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

договору.

9.1. 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:

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

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

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

г) 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;

д) 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;

е) 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;

ж) 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;

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

и) неприятия 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 настоящим 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.

к) 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 совершён.

9.2. 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.

Непредоставление 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.

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

9.4. 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.

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

9.6. 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.

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области средняя общеобразовательная школа №1 п.г.т. Суходол
муниципального района Сергиевский Самарской области**

Принято на заседании Общего собрания
трудоу коллектива, протокол № 21
от 12 января 2022 г.
Согласовано на заседании Управляющего
совета, протокол № 3 от 10 января 2022 г.

Утверждаю
Директор школы _____ Т. В. Соломонова
« 13 » января 2022 г.
(приказ №4/12-од от 13 января 2022г)



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам.

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 п.г.т. Суходол, 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;
- ФЗ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 01 июня 2006 года № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных 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 Постановлением Правительства Самарской области № 121 от 06.03.2019; Постановлением Правительства Самарской области № 237 от 16.04.2019);
- Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения);
- Постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 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 финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)» (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения);
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 20.08.2015 г. № 313-од «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций

2022/01/13 15:20

- Самарской области, реализующих программы дошкольного образования»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской от 14.12.2020 № 555-од « О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области» (в приказы министерства образования и науки Самарской от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных учреждений Самарской области»; №31-од«Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»);
- постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 г № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. №412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 г. № 887-р «Об утверждении методических рекомендации 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 п.г.т. Суходол.**

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 Правительства 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 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, 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.

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику общеобразовательного учреждения из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых общеобразовательным учреждением.

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.

Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются с учетом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

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

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость — работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность — вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность — правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

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

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) объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом МРОТ.

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

3.2 Структура фонда оплаты труда, рассчитанный из нормативов бюджетного финансирования на учащегося с **ограниченными возможностями здоровья**:

- **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, рассчитанный 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 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.

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.

4. Распределение фонда оплаты труда.

4.1 Руководитель общеобразовательного учреждения 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 п.г.т. Суходол распределяется на:

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

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

$$ЗПп = Сч \cdot Кпр \cdot Н \cdot Уп \cdot 4,2 \cdot Кгр \cdot Ккв \cdot Кзн + Д + Сп, \text{ где}$$

ЗПп - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

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

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

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

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

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

Уп - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе; 4,2 - среднее количество недель в месяце;

Кгр - 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;

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

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

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

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую 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;

Д - компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;
Сп - величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

4.4 Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке. Заработная плата прочего персонала состоит из должностного оклада, доплат и надбавок из специального фонда и стимулирующих выплат.

Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением 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» (последующими изменениями) заработная 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.

Заработная 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 Заработная 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 - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

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

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

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

1,1 - 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 Заработная 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

$$ЗПр = ЗПср \cdot Кр \cdot Ккв \cdot Кзн + Ср,$$

где ЗПр - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

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

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

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

Ккв - 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;

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 заместителю руководителя, главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения.

4.8 Заработная 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), а также превышение плановой наполняемости;
- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;
- 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.

5. Лишение или снижение выплат специального и стимулирующего фонда.

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. В случае образования 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);
- трудное материальное положение (при рождении ребёнка в семье работника);
- возникновение трудностей при подготовке детей к школе; возникновение трудностей, связанных с обучением детей на платной основе; повышение квалификации на платной основе.

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 и по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах средств, выделяемых на оплату труда работников Школы. Размер выплат определяется в процентах 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 и Части II* данного положения.

7. Настоящее Положение будет состоять из двух частей:

7.1 *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 «Аленушка», «Сказка», «Теремок», "Золотой ключик"*.

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 предоставление оплаты за работу, не входящую в должностную инструкцию, но необходимой для организации учебно-воспитательного процесса в ОУ и 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 ОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы в коллективе. Система стимулирующих выплат включает в себя поощрения, премирования, стимулирующие выплаты в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников организации (выплачиваются за истекший период (год)).

1.5. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников организации, 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 пользоваться следующими пропорциями:

60% на педагогический персонал, 10% из которых могут быть направлены на единовременные стимулирующие выплаты, 37% - на АХП, 3 % - на руководителя ОУ.

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 «О распределении стимулирующей части административно-хозяйственному персоналу». Распределение стимулирующей части для данной категории работников проводится на основе фиксирования сумм, может проводиться на основе фиксирования сумм в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников организации.

1.9. Для рассмотрения и назначения доплат и надбавок стимулирующего характера педагогическим работникам, ведущим часы в соответствие с учебным планом, 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 сентября 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 сентября месяца 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 имеющим стаж работы по педагогической специальности менее трех лет, осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей.

2. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ ИЗ СПЕЦИАЛЬНОГО ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

2.1. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, 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:

- проверку письменных работ учащихся:

-1-4 классы – до 1000 руб

-5-11 классы:

- русский язык и литература – до 1000 руб

- математика и физика – до 700 руб.

- химия, биология, природоведение, география, английский язык, история, обществознание - до 500 руб

- заведование учебно-опытным участком – до 3000 рублей,

- руководство школьным методическим объединением, проблемной творческой группой – до 3000 рублей при выполнении следующих обязанностей:

- подготовка плана работы МО, проблемной творческой группы,

- оказание помощи заместителю директора по УВР и НМР в контроле за преподаванием предметов данного цикла (определение содержания контроля, его сроков и форм, другая работа),

- оказание методической помощи начинающим учителям,

- контроль за соблюдением единых требований по предмету,

- 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.

- осуществление функций классного руководителя:

за класс с численностью до 22 человек – до 700 руб

свыше 22, в т.ч. классным руководителям 10-11 классов – до 1000 руб

- руководство школьным музеем - до 1000 руб
- сопровождение школьного сайта - до 3000руб
- 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;
- сохранность спортивного инвентаря учителям физкультуры – до 500 рублей;
- 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;
- организацию внеклассной работы с учащимися учителям физической культуры– до 2000 рублей в месяц;
- за наставничество - **до 2000 рублей;**
- дополнительные занятия с детьми (кружки, секции, консультации) – фиксированная сумма высчитывается в зависимости от количества часов, количества обучающихся, категорийности педагога.

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 категориальность, 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 руб;

учителям информатики – до 1000 руб;

уборщикам производственных и служебных помещений за работу с применением раствора хлорной извести при уборке туалетов и замачивании посуды – до 1000 руб;

работникам, работа которых связана с ежедневным использованием компьютера, лаборанту кабинета химии – до 1000 руб;

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. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику за эффективность труда по формализованным качественным и количественным показателям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда). **(Приложение 1-7 (ч. I).**

3.2. После распределения баллов всем педагогическим работникам, ведущим часы в соответствии с учебным планом, за указанный период (учебный год) бухгалтер от общей суммы

рассчитывает стоимость 1 балла, затем производится расчет общей суммы выплат стимулирующего характера каждому работнику ОУ 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 ОУ;
- 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 ОУ и ее промежуточных итогов по отдельным направлениям;
- за добросовестное выполнение должностных обязанностей и высокое профессиональное мастерство по результатам работы за месяц, квартал, год;
- к Дню Учителя, к новому году, к Международному дню 8 марта, 23 февраля, Дню бухгалтера;
- к юбилейным датам рождения или в связи с выходом на пенсию.

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. **(Приложения 8-10 (ч. I))**

3.5. Листы оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) руководителя, заместителей руководителя, кроме заместителя директора по АХЧ, учителя и других педагогических работников

Приложение 1 (ч. I)

Лист оценки

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

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
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 болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100% - 1 балл	1
1.4	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% - 1 балл 76-100% - 2 балла	2
1.5.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта те-	2

	кущего года): 100% - 2 балла	
1.6	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2
1.7	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла	2
1.8	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету – 0,5 балла; по двум предметам – 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем предметам – 2 балла	2
1.9	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 95%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2
1.10	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 96%-99% - 1 балла; 100% - 2 балла	2
1.11	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков): 100% выпускников – 2 балл	2
1.12	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору - 2 балла	2
1.13	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету – 0,5 балла; по двум предметам – 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем и более предметам – 2 балла; сохранение значения – 1 балл	2
1.14	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 1 балл	1
1.15	Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору: 100% - 1 балл	1
1.16	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету (-ам) по выбору не ниже минимального, от общего числа выпускников, сдававших предмет (-ы): на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МоиН СО на текущий период – 0,5 балла, выше – 1 балл	1
1.17	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ - 1 балл	1
1.18	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: на окружном уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек – 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МоиН	3

	СО на текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях – 3 балла	
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 и призерами: победителями - 2 балла; 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 балла
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 МОИИ 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	на <i>муниципальном уровне</i> или на уровне внутригородского района муниципального образования – 0,5 балла; на <i>уровне образовательного округа</i> : 1-2 человека – 1 балл; 3 и более – 1,5 балла; на <i>уровне области</i> : 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более – 2 балла; на <i>всероссийском или международном уровнях</i> – 2 балла	2
2.9	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл	1
2.10	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент-ученик; работодатель – ученик, равна показателю: декомпозированному образовательной организации – 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл	1
2.11	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год - 1 балл; более 2-х смен за учебный год – 2 балла	2
2.12	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО – 0,5 балла, выше - 1 балл	1
2.13	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% - 79 % - 0,5 балла; 80% и более – 1 балл	1
2.14	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% - 1 балл	1
Итого		17 баллов
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 официальной страницы в социальных сетях – 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	1
3.4	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется	1

	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	
Итого		5,5 балла
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 (баллы могут суммироваться)	1
4.3	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл	1
4.4	Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: На уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период – 0,5 балла, выше – 1 балл	1
4.5	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: На уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период – 0,5 балла, выше – 1 балл	1
Итого		5 баллов
5	Эффективность управленческой деятельности	
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	5.6. Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования - 2 балла	2
5.7	5.7. Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий	2

	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	
Итого		13 баллов
6	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
6.1	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше -1 балл	1
6.2	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса - 1 балл	1
6.3	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе - 1,5 балла	1,5
6.4	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору) - 1 балл	1
Итого		4,5 балла
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 данный вид работы из ФОТ образовательной организации): на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период – 2 балла	2
7.6	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период –1 балл, выше -2 балла	2
Итого		11 баллов
ВСЕГО:		100 баллов

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

Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому предмету(-ам)	Положительная динамика – 2 балла (при 100% успеваемости за год) Сохранение среднего балла – 1 балл (при 100% успеваемости за год) <i>1 классы</i> <i>Положительная динамика по итогам стартовой и итоговой комплексной работы – 2 балла (при отсутствии учащихся, показавших результат ниже базового уровня)</i>
	1.2. Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОУ	Доля обучающихся выше – 2 балла Доля обучающихся равна – 1 балл <i>1 классы</i> <i>Положительная динамика доли обучающихся, показавших результат выше базового уровня по итогам стартовой и итоговой комплексной работы – 2 балла (при отсутствии учащихся, показавших результат ниже базового уровня)</i>
	1.3. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур (в т.ч. ВПР) по преподаваемому предмету(-ам)	Соответствие 75%-80% – 1 балл Соответствие 81% и выше – 2 балла
	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»	10%-30% обучающихся - 1 балл; 31%-55% обучающихся - 2 балла; 56%-75% обучающихся - 3 балла; 75% и более обучающихся - 4 балла; обучающийся получил максимальный первичный балл по предмету – 5 баллов (плюс 5 баллов за каждого последующего, но не более 15 баллов)
	1.5. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	65-74% - 1 балл, 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 балла
	1.7. Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтверди-	100% -2 балла

	ли результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	
	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, награжденных медалью, обучавшихся у учителя	51-70% обучающихся - 3 балла; 71-100% обучающихся - 5 баллов
	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»	Доля выпускников, получивших от 80 до 89 баллов: 3% -5% – 2 балла (плюс 2 балла за каждого последующего, но не более 6 баллов). Доля выпускников, получивших от 90 до 99 баллов: 3% -5% – 3 балла (плюс 3 балла за каждого последующего, но не более 9 баллов) Доля выпускников, получивших 100 баллов: 3% -5% – 5 баллов (плюс 5 баллов за каждого последующего, но не более 15 баллов).
	1.10.Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Отсутствие - 2 балла Снижение - 1 балл
	1.11.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% или отсутствие учащихся на профилактическом учете - 1 балл
	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 и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете - 1 балл
	1.13.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 деятель-	Максимум-9б Баллы суммируются Участие в проектах волонтерского движения: Районный уровень – 1б. Региональный уровень-2б. Федеральный уровень-3б. Участие в проектах по патриотическому воспитанию:

	ность 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	Районный уровень – 1б. Региональный уровень-2б. Федеральный уровень-3б. Численность юнармейского отряда составляет не менее 80%-1б Численность, вовлечённых в деятельность РДШ, составляет не менее 80%-1б В классе осуществляется деятельность, направленная на межпоколенческое взаимодействие и обеспечение преемственности поколений (не менее 3 акций и мероприятий в год) – 1б
	1.14.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)	Районный уровень – 1б. Региональный уровень-2б. Федеральный уровень-3б.
	1.15.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	Выше, чем в среднем по ОО – 2 балла Имеет положительную динамику – 1 балл
	1.16.Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Выше, чем в среднем по ОО – 2 балла Имеет положительную динамику – 1 балл
	1.17.Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Выше показателя– 2 балла Равен показателю – 1 балл
Итого		49баллов (с доп баллами 69)
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)	Победа/призовое место на уровне образовательного учреждения – 1 балл Победа/призовое место на муниципальном/окружном уровне (участие на региональном уровне – для начальных классов) – 2 балла Победа/призовое место на региональном уровне – 3 балла, плюс 3 балла за каждого последующего, но

	<p>не более 9 баллов при условии, что это разные мероприятия. Победа/призовое место на всероссийском уровне – 4 балла, плюс 4 балла за каждого последующего, но не более 12 баллов при условии, что это разные мероприятия. <i>Дополнительно:</i> <i>Участие обучающихся в областной научной программе «Взлёт»:</i> <i>1 балл – регулярная смена стадий и отправление работы на НПК «Взлёт»</i> <i>2 балла – участие в очном туре НПК «Взлёт»</i> <i>3 балла – победа или призовое место на НПК «Взлёт»</i></p>
2.2. Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	<p>Победа/призовое место на уровне образовательного учреждения – 1 балл Победа/призовое место на муниципальном/окружном уровне (участие на региональном уровне – для начальных классов) – 2 балла Победа/призовое место на региональном уровне – 3 балла, плюс 3 балла за каждого последующего, но не более 9 баллов при условии, если это разные мероприятия. Победа/призовое место на всероссийском уровне – 4 балла, плюс 4 балла за каждого последующего, но не более 12 баллов при условии, если это разные мероприятия.</p>
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	<p>90% и выше - 2 балла 70%-89% - 1 балл На платформе «Сириус»: Выше 40% - 2 балла От 20% до 40% - 1 балл</p>
2.4. Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	<p>Победа/призовое место на уровне образовательного учреждения – 1 балл Победа/призовое место на муниципальном/окружном уровне, участие на региональном уровне - – 2 балла, плюс 2 балла за каждого последующего; Победа/призовое место на региональном уровне – 3 балла, плюс 3 балла за каждого последующего Победа/призовое место на всероссийском уровне – 5 баллов, плюс 5 баллов за каждого последующего</p>
2.5. Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в	<p>До 5%- 1 балл 6%-10% - 2 балла Свыше 10% - 3 балла</p>

	<p>мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус», «Кванториум» и в другие аналогичные проекты</p>	<p><i>Дополнительные баллы за :</i> <i>1) сопровождение обучающихся в прохождении дистанционных курсов ЦДО «Вега»:</i> <i>1-4 человека- 1 балл</i> <i>5 и более человек - 2 балла</i> <i>2) участие в мероприятиях регионального центра «Кванториум»:</i> <i>- участие - 1 балл;</i> <i>- победа/призовое место – 2 балла</i></p>
	<p>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</p>	<p>До 5% - 0 балл 6%-10% - 1 балл Свыше 10% - 2 балла</p>
	<p>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»</p>	<p>Участие обучающихся в мероприятиях JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия": - участие - 1 балл; - победа/призовое место – 2 балла</p>
	<p>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</p>	<p>80-90% – 1 балл 90-100 – 2 балла</p>
	<p>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</p>	<p>Выше показателя – 2 балла Равен показателю – 1 балл</p>
Итого	28 баллов(с доп баллами 43)	

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 уровне ОО – 1 балл На уровне округа – 2 балла На уровне региона – 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	Выше, чем в среднем по ОО – 2 балла Имеет положительную динамику – 1 балл
	3.3. Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	Внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО – 2 балла
Итого		7 баллов
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, иных мероприятий, <u>организованных самим общеобразовательным учреждением</u> (в зависимости от уровня)	Выступления ОЧНО: На конференции, семинаре, педагогическом совете, в рамках методической недели на школьном уровне – 1 балл; На окружном уровне – 2 балла; На региональном – 3 балла; На федеральном/международном – 4 балла <i>Проведение открытых уроков на уровне ОО – 1 балл, выше уровня ОО – 2 балла</i>
	4.2. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	На окружном уровне – 1 балл; региональном – 2 балла; федеральном/международном – 3 балла <i>За работу экспертом:</i> <i>-на школьном уровне – 1 балл</i> <i>- на окружном уровне – 2 балла</i> <i>- на региональном уровне и выше – 3 балла</i>
	4.3.Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня	На окружном уровне – 1 балл; региональном – 2 балла; федеральном/международном – 3 балла <i>Дополнительно за распространение</i>

	гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта	<i>результатов использования грантов:</i> -на школьном уровне – 1 балл - на окружном уровне – 2 балла - на региональном уровне и выше – 3 балла
	4.4. Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Очное участие: на школьном уровне – 1 балла на окружном уровне – 2 балла на региональном – 3 балла на федеральном/международном – 4 балла
	4.5.Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	На школьном сайте или в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях – 1 балл в электронных сборниках– 2 балла в печатных сборниках– 3 балла
	4.6.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	В объёме 126 часов и выше – 2 балла В объёме 72 часа- 1 балл В объёме 36 часов – 0, 5 балла
	4.7.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	на школьном уровне – 1 балл на окружном уровне – 2 балла на региональном – 3 балла на федеральном/международном – 4 балла
Итого		23 балла(с доп баллами 31)
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ	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	Охват питанием обучающихся класса при уровне от 92% (завтрак и обед) - 2 балла Охват питанием обучающихся класса при уровне от 80 - 91% - 1 балл Охват питанием обучающихся класса при – ниже 70%: - 1 балл – ниже 50%: - 2 балла
	5.2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 балл Наличие – 0 баллов
	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	Регистрация на сайте ВФСК ГТО (классные руководители) 60-75% - 1б 76-100% - 2б Доля учащихся, выполнивших нормы ВФСК ГТО (учителя физкультуры): 5-6%-1б Положительная динамика (выше 6%)

		– 2б
	5.4.Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1б
	Итого	8 баллов
	ВСЕГО	115 баллов (с доп баллами 158)

Приложение 3 (ч. I)

Лист оценки

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

Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
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 физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Самарской области» (Главное управление образования Администрации Самарской области, ОСДЮСШОР. Самара, 2000 г.) или контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразователь-	Средний балл 3,0-3,5 – 0,5 балла средний балл 3,6-4,0 – 1 балл средний балл 4,1 и выше – 2 балла

	ным программам физкультурно-спортивной направленности)	
	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
Итого		12,5 баллов
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, международном (баллы могут суммироваться)	До 5% - 0,5 балла 5% - 10% - 1 балл 10%-15% - 1,5 балла свыше 15% - 2 балла на каждом уровне
	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» коллектив 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
Итого		21 балл (с доп баллами 22)
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1.Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	Более 5% - 1 балл
	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
Итого		5 баллов

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 образовательной организации по модели педагог-психолог	При достижении – 1 балл
Итого		19 баллов
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1.Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки В ФСК ГТО, от выполнявших 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 – 0 баллов
	5.3.Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Да – 1 балл, нет – 0 баллов
Итого		5 баллов

6.Дополнительные критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-организатора	6.1.Участие в проектах 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	Победа/призовое место на муниципальном уровне – 1 балл; окружном уровне – 2 балла; региональном уровне – 3 балла; федеральном/ международном уровне – 4 балла
	6.2.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. <i>При наличии более 2-х победителей/призеров + 1 балл</i>
	6.3.Доля обучающихся, вовлечённых педагогом-организатором, во внеклассные мероприятия различного уровня	До 70%-1 балл Сверх 70 % -2 балла
	6.4.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 <i>При наличии более 2-х победителей/призеров + 1 балл</i>
	6.5.Участие в проектах (конкурсах) по развитию школьного самоуправления	Победа/призовое место на муниципальном уровне – 1 балл; окружном уровне – 2 балла; региональном уровне – 3 балла; федеральном уровне – 4 балла
	6.6.Повышение квалификации педагога-организатора по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	Сверх нормативно установленного количества часов – 2 балла
	6.7.Участие членов отряда ЮИД в конкурсных мероприятиях по БДД	Победа/призовое место на муниципальном уровне – 1 балл; окружном уровне – 2 балла; регио-

		нальном уровне – 3 балла; федеральном уровне – 4 балла
Итого		24 балла (с доп баллами 26)
	ВСЕГО	86,5 баллов (с доп баллами 89,5)

Приложение 4 (ч. I)

Лист оценки

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

учителя-логопеда, учителя-дефектолога

Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-логопеда на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):	
	1.1.1. Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с <u>сохранным</u> интеллектуальным развитием): - по разделу «звукоспроизношение» (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 <u>обучающихся с ЗПР, РАС, УО</u> независимо от уровня образования): - по разделу «звукоспроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» - по разделу «развитие слоговой структуры слова» - по разделу «развитие лексического строя речи» - по разделу «развитие грамматического строя речи» - по разделу «формирование письменной речи»	- 20%-39% от числа обучающихся – 0,5 балла; - 40%-59% от числа обучающихся - 1 балл; - 60% и более от числа обучающихся – 1,5 балла.
	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»	Положительная динамика - 1 балл (за каждый раздел). Сохранение – 0,5 балла (за каждый раздел).

	- по разделу «познавательное развитие» - по разделу «коммуникативное развитие»	
	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)	Победа/призовое место на уровне образовательного учреждения – 1 балл Победа/призовое место на муниципальном/окружном уровне, участие на региональном уровне - – 2 балла, плюс 2 балла за каждого последующего, но не более 6 баллов. Победа/призовое место на региональном уровне – 3 балла, плюс 3 балла за каждого последующего Победа/призовое место на всероссийском уровне – 5 баллов.
	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	Отсутствие - 1 балл.
Итого		35 баллов
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	2.1. Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период	Для обучающихся – 1 балл; для родителей – 1 балл; для педагогов – 1 балл.
Итого		3 балла
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)	на школьном уровне – 0, 5 балла на окружном уровне – 1 балл на региональном – 2 балла на федеральном/международном – 3 балла

	3.2. Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Повышение квалификации сверх нормативно установленного количества часов – 1 балл.
	3.3. Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППк) (наличие приказов, сертификатов)(в зависимости от уровня)	на школьном уровне – 0, 5 балла на окружном уровне – 1 балл на региональном – 2 балла на федеральном/международном – 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 школьном уровне – 0, 5 балла на окружном уровне – 1 балл на региональном – 2 балла на федеральном/международном – 3 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 школьном уровне – 0, 5 балла на окружном уровне – 1 балл на региональном – 2 балла на федеральном/международном – 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 школьном уровне – 0, 5 балла на окружном уровне – 1 балл на региональном – 2 балла на федеральном/международном – 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 потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы),	Создание - 1 балл; создание и реализация разработки (программы) на уровне образовательной организации – 1,5 балла; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа –

	прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	2 балла; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 3 балла.
	3.8. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	на школьном уровне – 0, 5 балла на окружном уровне – 1 балл на региональном – 2 балла на федеральном/международном – 3 балла
Итого		22 балла
ВСЕГО		60 баллов

Приложение 5 (ч. I)

Лист оценки

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

социального педагога

Основания для определения стигмулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
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)	Снижение – 1 балл Отсутствие – 2 балла
	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 – 1 балл Отсутствие – 2 балла
	1.3.Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	Отсутствие - 1 балл
	1.4.100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	100% - 1 балл
	1.5.Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня)	Районный уровень – 1 балл Региональный уровень – 2 балла Федеральный уровень – 3 балла
	1.6. Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации)	50-75% - 1 балл 76-100% - 2 балла
Итого		11 баллов
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению	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	100% - 1 балл

их профессио- нального само- определения	численности обучающихся, состоящих на профилак- тическом учете (при условии постоянной посещаемо- сти в течение отчетного периода)	
	2.2.Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятель- ность общественных объединений на базе ОО (в т.ч РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд)	85%-99%-1 балл 100%-2 балла
	2.3.Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социаль- но-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 при- зерами под руководством социального педагога в со- ревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входя- щих в перечень мероприятий, утвержденный приказа- ми (распоряжениями) органов управления образова- нием (в зависимости от уровня)	Районный уровень-1 балл Региональный уро- вень-2 балла Федеральный уро- вень-3 балла
	2.5. Увеличение доли обучающихся, состоящих на раз- личных видах профилактического учета, временно тру- доустроенных в свободное от учебы время, по сравне- нию с аналогичным периодом прошлого года	Сохранение доли – 1 балл Увеличение доли – 2 балла
Итого		10 баллов
3. Результатив- ность организаци- онно- методической дея- тельности педагога	3.1. Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник)(в зависимости от уровня)	Районный уровень-1 балл Региональный уро- вень-2 балла Федеральный уро- вень-3 балла
	3.2.Достижение наставляемым требуемой результа- тивности при участии педагога в программе наставни- чества образовательной организации по модели педа- гог-педагог	Районный уровень-1 балл Региональный уро- вень-2 балла Федеральный уро- вень-3 балла
Итого		6 баллов
4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	4.1.Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в ча- сти организации охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие – 1 балл
Итого		1 балл
ВСЕГО		28 баллов

Лист оценки

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

Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
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% - 1 балл Свыше – 2 балла
	1.2. Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	До 20 посещений - 1 балл Свыше – 2 балла
	1.3. Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	От 12 книговыдач - 1 балл Свыше – 2 балла
	1.4. 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 – 2 балла
	1.5. Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	До 20% от общего количества обучающихся - 1 балл Свыше – 2 балла на каждом уровне
	1.6. Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	1 балл
Итого		11 баллов
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) (баллы могут суммироваться)	До 3 человек - 1 балл Свыше – 2 балла на каждом уровне
Итого		2 балла
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. мультимедиа-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	До 10 разработок - 1 балл Свыше – 2 балла
	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	2 балла

	участниками образовательных отношений за отчётный период	
Итого		4 балла
4. Результативность организационно - методической деятельности педагога	4.1. Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Участие на муниципальном уровне – 1 балл 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) (баллы могут суммироваться)	Участие на муниципальном уровне – 1 балл 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) (баллы могут суммироваться)	Наличие на муниципальном уровне – 1 балл на окружном уровне – 2 балла на региональном уровне – 3 балла на федеральном уровне – 4 балла
Итого		12 баллов
	<i>ВСЕГО</i>	<i>29 баллов</i>

Приложение 7 (ч. I)

Лист оценки

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

педагога-психолога

Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
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; - в общении	- в когнитивной сфере не менее 20%-39% -1 балл; - в эмоционально-волевой сфере не менее 40%-59% - 1 балл; - в общении 60% и более – 1 балл
	1.2. Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса	Наличие положительного результата за отчётный период – 2 балла
	1.3. Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся	Создан персонифицированный информационный банк данных о

		<p>состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования) – 1 балл;</p> <p>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 – 2 балла;</p> <p>Создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет</p>
--	--	---

		содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды – 3 балла.
	1.4. Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	60-70% - 1 балл; 71-85% - 2 балла; свыше 85% - 3 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)	Победа/призовое место на уровне образовательного учреждения – 1 балл Победа/призовое место на муниципальном/окружном уровне, участие на региональном уровне - – 2 балла, плюс 2 балла за каждого последующего, но не более 6 баллов. Победа/призовое место на региональном уровне – 3 балла, плюс 3 балла за каждого последующего Победа/призовое место на всероссийском уровне – 5 баллов.
	1.6. Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	На школьном уровне – 1 балл На муниципальном/окружном уровне – 2 балла. На региональном уровне – 3 балла.
	1.7. Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	На муниципальном/окружном уровне – 2 балла. На региональном уровне – 3 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
	Итого	29 баллов

2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	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)	В сети ИНТЕРНЕТ (на сайте школы) – 1 балл; в электронном сборнике – 2 балла; в печатном издании – 3 балла.
Итого		3 балла
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 школьном уровне – 0, 5 балла на окружном уровне – 1 балл на региональном – 2 балла на федеральном/международном – 3 балла
	3.2. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	на школьном уровне – 0, 5 балла на окружном уровне – 1 балл на региональном – 2 балла на федеральном/международном – 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)	Выступления ОЧНО на конференции и иных мероприятиях на школьном уровне – 1 балл. На окружном уровне – 2 балла; региональном – 3балла; федеральном/международном – 4 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)	Выступления ОЧНО на конференции и иных мероприятиях на школьном уровне – 1 балл. На окружном уровне – 2 балла; региональном – 3балла; федеральном/международном – 4 балла
	3.5. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	на школьном уровне – 0, 5 балла на окружном уровне – 1 балл на региональном – 2 балла на федеральном/международном –

		3 балл
	3.6. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	на школьном уровне – 0, 5 балла на окружном уровне – 1 балл на региональном – 2 балла на федеральном/международном – 3 балла
	3.7. Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	Учебно-методические материалы – 1 балл Методические рекомендации – 2 балла. Методическое пособие – 3 балла
	3.8. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	на школьном уровне – 0, 5 балла на окружном уровне – 1 балл на региональном – 2 балла на федеральном/международном – 3 балла
	Итого	26 баллов
	<i>ВСЕГО</i>	<i>58 баллов</i>

3.6. Показатели качества труда административно-хозяйственного персонала школы:

Приложение 8 (ч. I)

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

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	1.1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие жалоб – 1 балл Отсутствие предписаний органов надзора – 1,5 балла Отсутствие предписаний и жалоб – 2 балла
		1.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие жалоб – 1 балл Отсутствие предписаний органов надзора – 1,5 балла Отсутствие предписаний и жалоб – 2 балла
		1.3. Отсутствие травматизма среди работников школы во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 балл
2	Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	2.1. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	На 5% - 1 балл На 10 % и более – 2 балла
Итого:			7 баллов

Приложение 9 (ч. I)

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

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.1. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах ОУ на конец отчетного периода	Отсутствие – 3 балла
		1.2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие – 3 балла
		1.3. Качественное выполнение разовых и срочных поручений	3 балла
Итого:			9 баллов

Приложение 10 (ч. I)

Условия установления доплат и надбавок стимулирующего характера (критерии) вспомогательному и техническому персоналу (набор критериев определяется в соответствии с должностной инструкцией)

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие – 2 балла; Наличие- 0 баллов
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Отсутствие – 2 балла; Наличие- 0 баллов
2	Позитивные результаты деятельности работника	Отсутствие замечаний по содержанию своего участка в соответствии с требованиями САН-ПиН, требованиями техники безопасности и противопожарной безопасности.	Отсутствие – 2 балла; Наличие- 0 баллов
		Доля учащихся, обеспеченных учебниками из школьного фонда	От80%-90%- 1 балл Выше 90% - 2 балла
		Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства со стороны проверяющих организаций	Отсутствие – 2 балла; Наличие- 0 баллов
		Использование в работе специализированных компьютерных программ	Наличие – 2 балла;
		Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб на качество работы, в т.ч. в части соблюдения санитарных норм и правил	Отсутствие жалоб – 1 балл Отсутствие предписаний органов надзора – 1,5 балла Отсутствие предписаний и жалоб – 2 балла
		Обеспечение исправного технического состояния оборудования или транспорта, оперативное устранение технических неполадок в работе систем жизнеобеспечения здания, автотранспорта и пр.	Оперативное устранение технических неполадок – 1,5 балла Обеспечение исправного технического состояния оборудования или транспорта – 3 балла

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 производится в момент тарификации (1 сентября, 1 января)

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.

ЧАСТЬ II

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок оплаты труда работников структурных подразделений – детских садов «Аленушка», «Теремок», «Сказка», "Золотой ключик" (далее по тексту ДООУ) 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 ДООУ 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 ДООУ включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала.

2.3. Должностные оклады работников ДООУ 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 ДООУ, в возрасте не старше 30 лет и имеющим стаж работы по педагогической специальности менее трех лет, осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

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

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

б. 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 (работа с раствором хлорной извести)
- поварам и шеф-повару (тепловой режим)
- кухонным работникам, кладовщику (работа с раствором хлорной извести)
- помощникам воспитателя (работа с раствором хлорной извести)
- кастелянше (тепловой режим)
- бухгалтерам (работа с ПК)
- старшим воспитателям (работа с ПК)

- доплата за работу с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья (логопедическая группа, группа КРС): руководителю структурного подразделения – детского сада, воспитателям, помощнику воспитателя, учителю – логопеду, учителю-дефектологу, старшему воспитателю, музыкальным руководителям, руководителю по физ. 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 100%
Заместителю директора по АХЧ, заведующему хозяйством: - за интенсивность и напряженность работы; - за разъездной характер работы; - за участие в благоустройстве и озеленении детского сада - за дополнительный объем работ, выполняемый по заданию администрации; - активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	До 150%
Педагогическим работникам: - за ведение кружковой работы; - за ведение официального сайта ДОУ; - за выполнение обязанностей руководителя первичной профсоюзной организации; - за интенсивность и напряженность работы; - за руководство работой консилиума, своевременное оформление документации ПМПк;	До 100%
Работникам бухгалтерии: - за интенсивность и напряженность работы; - за своевременную и качественную работу по составлению отчетной документации; - за выполнение разовых поручений, не входящих в должностные обязанности; - за разъездной характер работы.	До 200%
Делопроизводителю: - за помощь воспитателям в оформлении документации;	До 150%

<ul style="list-style-type: none"> - за интенсивность и напряженность работы; - за разъездной характер работы; - контроль за отсутствием родительской задолженности; - за дополнительный объём работ, выполняемый по заданию администрации. 	
<p>Медицинским работникам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за участие в социальной адаптации детей младшего дошкольного возраста; - за разъездной характер работы. 	До 30%
<p>Помощникам воспитателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за качественное содержание территории игровых площадок групп в соответствии с требованиями СанПин; - за участие в благоустройстве и озеленении детского сада; - за интенсивность и напряженность работы. 	До 100%
<p>Работникам пищеблока (кладовщик, старший повар, повар, кухонный работник):</p> <ul style="list-style-type: none"> - за погрузочно – разгрузочные работы, проводимые вручную; - за интенсивность и напряженность работы; - за участие в благоустройстве и озеленении детского сада; 	До 100%
<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 социальной адаптации детей младшего возраста; - за организацию пропускного режима; - уборка территории в зависимости от сезона - за участие в благоустройстве и озеленении детского сада; 	До 100%

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, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части ФОТ;

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

- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части ФОТ;

- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части ФОТ;

- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части ФОТ.

4.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет 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 эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество его работы (эффективность труда). (**Приложение 2-18(ч. II)**).

4.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются всем работникам ДООУ, кроме руководителя структурного подразделения, 1 раз в год (в январе) по результатам труда работников ДООУ за предыдущий 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 пользоваться следующими пропорциями:

60% - на педагогический персонал;

30% - на обслуживающий персонал;

3% - на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения;

до 7% - на выплаты стимулирующего характера руководителю структурного подразделения (назначается директором школы).

4.7. Назначение выплат стимулирующего характера руководителю структурного подразделения устанавливается на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы (Приложение №1 (ч. II)):

30-40 баллов – 2%;

41-50 баллов – 3%;

51-60 баллов – 4 %;

61 – 69 баллов – 5%;

70 баллов и более – 6% от стимулирующей части фонда оплаты труда ДООУ.

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

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 ДООУ, претендующих на установление доплат и надбавок стимулирующего характера;

- принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению доплат и надбавок стимулирующего характера.

4.11. Материалы по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденными критериями, предоставляются работниками экспертной комиссии в течение 10-и дней месяца, следующего после окончания 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 января).

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 (ч. II)

Лист оценки

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

руководителя структурного подразделения

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Обеспечение качества дошкольного образования	1.1.Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений- 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	3
		1.2.Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 2 балла; 80%-89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов	5
		1.3.Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет): 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов	5
		1.4.Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе: – 2 балла; участие во втором (очном) этапе - 4 балла; победа во втором (очном) этапе - 6 баллов.	6
		Итого:	19
2.	Эффективность организации воспитательной работы	2.1.Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1 балл 10%-15% - 2 балла 16%-24% - 3 балла более 24% - 5 баллов	5
		2.2.Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	4
		Итого:	9
3.	Обеспечение	3.1.Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобра-	5

	формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников	звательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла	
		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 управленческой 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 Госпотребнадзора: 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
		Итого:	30
5	Эффективность использования и развития ре-	5.1.Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурс-	5

	курсного обеспечения	ных мероприятий на уровне образовательного округа – 2 балла на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов	
		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 (ч. II)

Лист оценки

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

старшего воспитателя

№	Основания для определения стимулирующей части	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, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период	1 балл
		1.2. 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):	30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла;

			20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла;
		Итого	6
2	Результативность организационно-методической деятельности педагога	2.1.Наличие педагогов-победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.) подготовленных старшим воспитателем за отчётный период	Международный, всероссийский уровень -6 баллов; региональный - 4балла; муниципальный, окружной-3балла
		2.2.Участие старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период	Международный, всероссийский уровень – 6 баллов; региональный – 4 балла; окружной, муниципальный, учрежденческий - 3балла
		2.3.Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	До 90% - 4 балла; 91% - 100% - 6 баллов
		2.4.Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов	Свыше 33% - 4 балла
		2.5.Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период	Международный, всероссийский уровень –6 баллов; региональный - 4 баллов; окружной, муниципальный –3 балла; учрежденческий – 2 балла
		2.6.Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта - победителей (лауреатов) за отчётный период	Всероссийский уровень – 6 баллов; региональный - 4 балла; окружной - 3 балла <i>(Баллы могут суммироваться)</i>
		2.7.Наличие у старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период	Международный, всероссийский уровень –3 баллов; региональный - 2 балла
		2.8.Результаты участия старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период	Международный, всероссийский уровень –6 баллов; региональный - 4 балла; окружной – 3 балла
		2.9.Достижения наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Международный, всероссийский уровень - 6 баллов; региональный - 4 балла; окружной – 3 балла; учрежденческий – 2балл
		Итого	56

3	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников	3.1. Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов.
		Итого	5
		Всего:	67 баллов

Приложение 3 (ч. II)

Лист оценки

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

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные 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 – 1 балл; соответствует – 2 балла; соответствует/осуществляется творческий авторский подход) -3 балла
		1.2. Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, медицинской, консультативной помощи (среднее значение по результатам внешнего мониторинга не реже 1 раза в полугодие)	75%- 79% -1 балл; 80%-89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла
		1.3. Позитивная динамика в результатах коррекционно – развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	До 30% - 1 балл; 30% -60% - 2 балла; 60%-100%- 3 балла
		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	1 балл 2 балла
		1.5. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1 балл
		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	30%-50% - 1 балл; 50% и более – 2 балла

		1.7.Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно - научной направленности (аналитическая справка)	1 балл
		1.8.Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70% - 1 балл; свыше 70 % - 2 балла
		Итого	17
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, утверждённому Минобрнауки СО («Талантика», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник)	Региональный уровень – 5 баллов,4 балла, 3 балла; окружной – 3 балла, 2балла, 1 балл.
		2.2.Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором очном этапе	1 балл; 2 балла; 3 балла
		2.3.Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п.2.1, 2.2)	Международный, всероссийский уровень –4 балла; региональный -3 балл; окружной – 2 балла; учрежденческий – 1 балл
		Итого	12
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1.Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Не реже 2-х раз в 2 недели – 2 балла; не реже 1 раз в 2 недели – 1 балл
		Итого	2
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1.Разработка и использование авторских (компилативных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО	Всероссийский уровень –3 балла; региональный– 2 балла; окружной – 1 балл
		4.2.Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник)	Всероссийский уровень –5 баллов, 4 балла, 3 балла; региональный– 4 балла, 3 балла, 2 балла; окружной – 3 балла, 2балла, 1 балл
		4.3.Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	Наличие – 1 балл

		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	Международный, всероссийский уровень –3 балла; региональный– 2 балла; окружной – 1 балл
		4.5.Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Всероссийский уровень –3 балла; региональный– 2 балла; окружной – 1 балл
		4.6.Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	Региональный уровень–2 балла; окружной – 1 балла; учрежденческий – 0,5 баллов
		4.7.Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Наличие – 1 балл; отсутствие – 0 баллов
		4.8.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Всероссийский уровень–3 балла; региональный-2 балла; окружной – 1 балл; учрежденческий – 0,5 баллов
		Итого	21
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 – 2 балла; снижение на 1% - 1 балл; снижение на 2%-2 балла; снижение на 3% - 3балла
		5.2.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 балл; 11% - 19% - 2 балла; свыше 20% - 3 балла
		5.3.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% - 1 балл; 2% - 2 балла; 3% и выше – 3 балла
		5.4. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1 балл
		5.5.Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1 балл
		5.6.Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1 балл
		5.7.Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1 балл
		Итого	13

		Всего:	65 баллов
--	--	---------------	------------------

Приложение 4(ч. II)

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

музыкального руководителя

№		Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные 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 – 1 балл; соответствует – 2 балл; соответствует/осуществляется творческий авторский подход) -3 балла
		1.2. Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, медицинской, консультативной помощи (среднее значение по результатам внешнего мониторинга не реже 1 раза в полугодие)	75%- 79% -1 балл; 80%-89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла
		1.3. Позитивная динамика в результатах коррекционно – развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК,ПМПК)	До 30% - 1 балл; 30% -60% - 2 балла; 60%-100%- 3 балла
		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	1 балл 2 балл
		1.5. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1 балл
Итого			12
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, утверждённому Минобрнауки СО («Талантика», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Региональный уровень – 5 баллов, 4 балла, 3 балла; окружной – 3 балла, 2 балла, 1 балл
		2.2. Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором очном этапе	1 балл; 2 балла; 3 балла
		2.3. Результаты участия воспитанников в конкур-	Международный,

		сах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечень мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п.2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	всероссийский уровень – 4 балла; региональный – 3 балла, окружной – 2 балла; учрежденческий – 1 балл
		Итого	12
3	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательной процессе	3.1. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Более 2-х недель – 2 балла; 1 раз в 2 недели – 1 балл
		Итого	2
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, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	Всероссийский уровень – 3 балла; региональный – 2 балла; окружной – 1 балл
		4.2. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Всероссийский уровень – 5 баллов, 4 балла, 3 балла; региональный – 4 балла, 3 балла, 2 балла; окружной – 3 балла, 2 балла, 1 балл
		4.3. Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	Наличие – 1 балл
		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	Международный, всероссийский уровень – 3 балла; региональный – 2 балла; окружной – 1 балл
		4.5. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Всероссийский уровень – 3 балла; региональный – 2 балла; окружной – 1 балл
		4.6. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	Региональный уровень – 2 балла; окружной – 1 балл; учрежденческий – 0,5 баллов
		4.7. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Наличие – 1 балл;
		4.8. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Всероссийский уровень – 3 балла; региональный, окружной – 2 балла;

			учрежденческий – 1 балл
		Итого	21
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 балл
		5.2. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1 балл
		5.3. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1 балл
		5.4. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1 балл
		Итого	4
		Всего	51 балл

Приложение 5 (ч. II)

Лист оценки

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 и количественные 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 – 1 балл; соответствует – 2 балл; соответствует/осуществляется творческий авторский подход) -3 балла
		1.2. Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, медицинской, консультативной помощи (среднее значение по результатам внешнего мониторинга не реже 1 раза в полугодие)	75%- 79% -1 балл; 80%-89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла
		1.3. Позитивная динамика в результатах коррекционно – развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	До 30% - 1 балл; 30% -60% - 2 балла; 60%-100%- 3 балла
		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	1 балл 2 балл
		1.5. Отсутствие обоснованных жалоб от участни-	1 балл

		ков образовательных отношений	
		Итого	12
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, утверждённому Минобрнауки СО («Талантика», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Региональный уровень – 5 баллов, 4 балла, 3 балла; окружной – 3 балла, 2 балла, 1 балл
		2.2. Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором очном этапе	1 балл; 2 балла; 3 балла
		2.3. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечень мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п.2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	Международный, всероссийский уровень – 4 балла; региональный – 3 балла, окружной – 2 балла; учрежденческий – 1 балл
		Итого	12
3	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательной процессе	3.1. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Более 2-х недель – 2 балла; 1 раз в 2 недели – 1 балл
		Итого	2
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, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	Всероссийский уровень – 3 балла; региональный – 2 балла; окружной – 1 балл
		4.2. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Всероссийский уровень – 5 баллов, 4 балла, 3 балла; региональный – 4 балла, 3 балла, 2 балла; окружной – 3 балла, 2 балла, 1 балл
		4.3. Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	Наличие – 1 балл
		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	Международный, всероссийский уровень – 3 балла; региональный – 2 балла; окружной – 1 балл
		4.5. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Всероссийский уровень – 3 балла; региональный – 2 балла; окружной – 1 балл

		4.6. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	Региональный уровень – 2 балла; окружной – 1 балла; учрежденческий – 0,5 баллов
		4.7. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Наличие – 1 балл;
		Итого	18
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 балл; 11% - 19% - 2 балла; свыше 20% - 3 балла
		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% - 1 балл; 2% - 2 балла; 3% и выше – 3 балла
		5.3. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1 балл
		5.4. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1 балл
		5.5. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1 балл
		5.6. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1 балл
		Всего	54 балла

Приложение 6 (ч. II)

Лист оценки

эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **учителя-логопеда, учителя-дефектолога**

№	Основания для определения стимулирующей части	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): по разделу «звукоспроизношение» 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»	20% - 39% от числа обучающихся – 1 балл; 40% - 59% от числа обучающихся – 2 балла; 60% и более от числа обучающихся – 3 балла

		1.2.Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	Всероссийский уровень –3 балла; региональный, окружной – 2 балла; учрежденческий – 1 балл
		1.3.Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55 – 60% - 1 балл; 61 – 75% - 2 балла; 76 – 85% - 3 балла; свыше 85% - 4 балла
		1.4.Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55 – 60% - 1 балл; 61 – 75% - 2 балла; 76 – 85% - 3 балла; свыше 85% - 4 балла
		1.5.Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1 балл
		Итого	15
2	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) (в образовательном процессе)	2.1.Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом.	Не реже 2-х раз в 2 недели – 2 балла; не реже 1 раз в 2 недели – 1 балл
		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)	Всероссийский уровень –5 баллов, 4 балла, 3 балла; региональный– 4 балла, 3 балла, 2 балла; окружной – 3 балла, 2балла, 1 балл
		3.2.Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Наличие – 1 балл
		3.3.Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня).	Региональный уровень –3 балла; окружной – 2 балла; учрежденческий – 1 балл
		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)	Всероссийский уровень –3 балла; региональный– 2 балла; окружной – 1 балл
		3.5.Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном	Всероссийский уровень

	сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	–3 балла; региональный– 2 балла; окружной – 1 балл
	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	Всероссийский уровень –3 балла; региональный– 2 балла; окружной – 1 балл
	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	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла
	3.8.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Всероссийский уровень –3 балла; региональный– 2 балла; окружной – 1 балл
	Итого	25
	Всего	42 балл

Приложение 7(ч. II)

Лист оценки

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

педагога-психолога

№	Основания для определения стимулирующей части	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% - 1 балл; 60% и более – 3 балла
		1.2.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);	1 балл

		<p>- создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу. Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся;</p> <p>- создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу). 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>2 балл</p> <p>3 балла</p>
		1.3.Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Всероссийский уровень –3 балла; региональный, окружной – 2 балла; учрежденческий – 1 балл
		1.4.Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	Всероссийский уровень –3 балла; региональный – 2 балла; учрежденческий– 1 балл
		1.5.Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51 – 60% - 1 балл; 61 – 75% - 2 балла; 76 – 85% и выше - 3
		1.6.Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51 – 60% - 1 балл; 61 – 75% - 2 балла; 76 – 85% и выше - 3 балла
Итого			18
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. публикаций в электронных сборниках)	Международный, всероссийский уровень –3 балла; региональный – 2 балла; окружной – 1 балл
		2.2.Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1в 2 недели в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Не реже 2-х раз в 2 недели – 2 балла; не реже 1 раз в 2 недели – 1 балл
Итого			5
3	Результативность организационно-методической деятельности педагога	3.1.Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Международный, всероссийский уровень –4 балла; региональный – 3 балла; окружной – 2 балла; Участие – 1 балл

	3.2.Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Международный, всероссийский уровень – 4 балла; региональный - 3 балла; окружной – 2 балла; Участие – 1 балл
	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)	Региональный уровень – 3 балла; окружной – 2 балла; учрежденческий – 1 балл
	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)	Международный, всероссийский уровень – 3 балла; региональный - 2 балла; окружной – 1 балл
	3.5.Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Международный, всероссийский уровень – 3 балла; региональный - 2 балла; окружной – 1 балл
	3.6.Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Международный, всероссийский уровень – 3 балла; региональный - 2 балла; окружной – 1 балл
	3.7.Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	1 балл; 2 балла; 3 балла
	3.8.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Региональный уровень – 3 балла, окружной – 2 балла; учрежденческий – 1 балл
	Итого	26
	Всего	49 баллов

Приложение 8 (ч. II)

Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **помощников воспитателей**

	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по соблюдению санитарно-гигиенических требований, качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	3 балла
		Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	3 балла
		Итого:	6 баллов

Приложение 9 (ч. II)

Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **медицинских работников**

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников:	на 1% - 1 балл, на 2% - 2 балла, на 3% и более – 3 балла. Стабильно низкий – 2 балла
		Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий –	3 балла
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	3 балла
		Итого	9 баллов

Приложение 10 (ч. II)

Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **повара и старшего повара**

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по соблюдению санитарно-гигиенических требований, качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	3 балла
		Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством и рационом питания (учитывать внешний мониторинг, организованный не поварами)	3 балла
		Итого:	6 баллов

Приложение 11 (ч. II)

Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **заместителя руководителя по АХЧ**

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла
		Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3 балла
2	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и несвязанных с капитальным вложением средств)	3 балла
		Отсутствие травматизма среди работников структурного подразделения во время образовательного процесса	Отсутствие – 3 балл
		Итого:	12 баллов

Приложение 12 (ч. II)

Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **заведующего хозяйством**

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла
		Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3 балла
2	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и несвязанных с капитальным вложением средств)	3 балла
		Итого:	9 баллов

Приложение 13 (ч. II)

Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **кастелянши, машиниста по стирке и ремонту белья**

№	Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3 балла
		Итого:	3 балла

Приложение 14 (ч. II)

Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **рабочего по комплексному обслуживанию здания, сторожа, дворника, уборщика производственных и служебных помещений, водителя**

№	Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3 балла
		Итого:	3 балла

Приложение 15 (ч. II)

Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **кладовщика**

№	Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	3 балла
		Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3 балла
		Итого:	6 баллов

Приложение 16 (ч. II)

Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **кухонного работника**

№	Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	3 балла
		Итого:	3 балла

Приложение 17 (ч. II)

Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **делопроизводителя**

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства	3 балла
		Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла
		Итого:	6 баллов

Приложение 18 (ч. II)

Условия установления доплат и надбавок стимулирующего характера (критерии) заместителя главного бухгалтера, бухгалтера

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах ОУ на конец отчетного периода	3 балла
		Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла
		Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3 балла
Итого:			9 баллов

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 п.г.т. Суходол могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

5.3 Размер премии определяется на основании Положения по представлению 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:

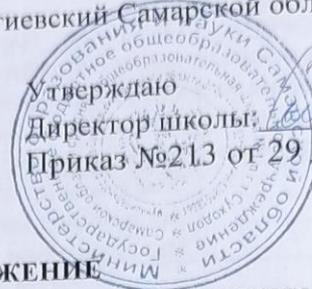
- за добросовестное выполнение должностных обязанностей и высокое профессиональное мастерство по результатам работы за месяц, квартал, год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за высокие результаты по итогам года;
- за высокий уровень работы с родителями;
- за общественную работу в коллективе;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

5.6. Премирование работников ко Дню дошкольного работника, к Новому году, к Международному дню 8 марта, 23 февраля, Дню бухгалтера производится из фонда экономии денежных средств фонда оплаты труда, при их наличии.

5.7. К юбилейным датам рождения или в связи с выходом на пенсию выплата производится из фонда экономии денежных средств фонда оплаты труда, при их наличии.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа №1 п.г.т. Суходол муниципального района Сергиевский Самарской области

Положение согласовано на заседании
ПШО,
№ 3 от 28 декабря 2020 г.



Утверждаю
Директор школы: Т.В. Соломонова
Приказ №213 от 29 декабря 2020 г

ПОЛОЖЕНИЕ

о регулировании дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений, прав и обязанностей работников в ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Суходол (далее по тексту ОУ) в части порядка дистанционной (удаленной) работы.

1.2. Положение определяет порядок работы и взаимодействия работников на дистанционной (удаленной) работе.

1.3. Положение действует в соответствии с Трудовым кодексом РФ, уставом ОУ, коллективным договором и иными нормативно-правовыми актами.

2. Основные понятия

2.1. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне местонахождения 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 - телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

2.2. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно.

2.3 На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно (удаленно) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящим локальным актом и Трудовым кодексом РФ.

3. Взаимодействие с дистанционным работником

3.1. Взаимодействие ОУ с дистанционным работником может осуществляться как путем обмена электронными документами, так и путем обмена документами, пересылаемыми по почте, а также с помощью иных средств связи: телефонной, мобильной, интернет и т.д.

3.2. К электронным документам, в частности, относятся: скан-образы (цветные фотокопии, скриншоты) распоряжений, уведомлений, требования работодателя, заявления и извеще-

ния работника, планы выполнения работ, отчеты различных форм и видов, запросы и электронная переписка сторон и т. д.

3.3. 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.

3.4. В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

3.5. Дистанционный работник может быть ознакомлен с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами, уведомлениями, требованиями и иными документами путем обмена электронными документами.

3.6. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, дистанционный работник лично предоставляет работодателю оригиналы документов (больничные листы, справки), предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации нарочно, непосредственно в МБОУ _____ или направляет их по месту нахождения работодателя по почте заказным письмом с уведомлением о вручении.

3.7. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, МБОУ _____ не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязано направить дистанционному работнику эти копии по почте заказным письмом с уведомлением или, если это указано в заявлении, в форме электронного документа.

3.8. Взаимодействие работника и ОУ осуществляется в рабочее время по графику работы работника, установленным в трудовом договоре посредством аудио и видео связи с использованием телефона, программного обеспечения и сети Интернет. Время взаимодействия работника и ОУ включается в рабочее время работника без последующей отработки.

3.9. Режим рабочего времени работников, временно переводимых на дистанционную работу, может быть изменен по соглашению сторон трудового договора.

4. Заключение трудового договора или дополнительного соглашения к нему с дистанционным сотрудником

4.1. Трудовой договор о дистанционной работе или дополнительные соглашения к нему могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом ОУ не позднее трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязано направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе.

4.2. В качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, места заключения дополнительных соглашений указывается местонахождение ОУ.

4.3. Документы, которые дистанционный работник должен предъявить работодателю при заключении трудового договора:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности (форма СТД-Р) (кроме совместителей и впервые поступающих на работу)

- СНИЛС или документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета;
- справка об отсутствии/наличии судимости
- документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (если работа требует специальных знаний или специальной подготовки).

4.4. Другие документы, предусмотренные положениями статьи 65 ТК РФ, могут быть представлены в виде электронного документа.

4.5. По требованию ОУ сотрудник обязан направить ему по почте заказным письмом с уведомлением либо передать лично нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

5. Организация работы дистанционного работника

5.1. После подписания трудового договора или дополнительного соглашения дистанционный работник приступает к выполнению должностных обязанностей, указанных в трудовом договоре и должностной инструкции сотрудника.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника определяется в трудовом договоре с работником.

5.3. Работник обязан быть доступным для работодателя и иметь доступ в интернет и иные средства связи в течение рабочего времени, режим которого указан в трудовом договоре, в том числе:

- проверять содержимое электронной почты;
- получать и рассматривать поступающие от работодателя электронные документы;
- направлять работодателю электронные ответы, электронные документы;
- осуществлять электронную переписку с работодателем, сотрудниками работодателя;
- выполнять иные разумные и зависящие от работника действия, направленные на соблюдение порядка взаимодействия сторон.

5.4. Оплата труда дистанционного работника осуществляется согласно трудовому договору.

6. Обстоятельства для временного перевода работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

6.1 Работодатель вправе временно перевести работников на дистанционную работу без их согласия 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).

6.2 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.

7. Список работников, временно переводимых на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

7.1. Список работников, которых работодатель временно переводит на дистанционную работу в силу обстоятельств, указанных в пункте 6.1 настоящего положения, утверждается приказом директора ОУ по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

7.2. В случае если в силу обстоятельств, указанных в пункте 6.1 настоящего положения, на дистанционную работу требуется перевести 30 и более процентов от общей численности персонала, осуществлять работу на территории, в зданиях и помещениях ОУ остаются работники, отсутствие очного присутствия которых негативно скажется на нормальном функционировании образовательной организации.

8. Срок временного перевода на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

8.1. Срок временного перевода на дистанционную работу определяется приказом директора ОУ и не может превышать 6 месяцев.

8.2. При наличии обстоятельств, указанных в пункте 6.1 настоящего положения, более длительный срок, директор ОУ вправе продлить срок временного перевода на период наличия обстоятельства, послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу.

9. Порядок обеспечения оборудованием

9.1. ОУ обеспечивает работников за свой счет всем необходимым для выполнения трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

9.2. При необходимости ОУ проводит обучение работников применению оборудования и средств, рекомендованных или предоставленных работодателем. Указанное обучение может проводиться, в том числе, с использованием дистанционных технологий.

9.3. По соглашению сторон, заключенного в любой форме, допускается использование работником собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств.

9.4. За использование собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств ОУ выплачивает работнику компенсацию в фиксированном размере (вне зависимости от должности и характера работ или по определенной должности с учетом характера работ. Обратить внимание, что фиксированный размер может не полностью покрывать все затраты работника, но должен быть средним и приближительным к его понесенным затратам).

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее положение вступает в силу с 01.01.2021 года и действует бессрочно до принятия нового положения.

10.2. С настоящим положением работодатель знакомит работника под подпись по правилам, которые установлены в ОУ для ознакомления с локальными нормативными актами.

Согласовано
 председатель первичной
 профсоюзной организации
Стар И.В. Старыгина
 « 15 » апреля 2022 г.

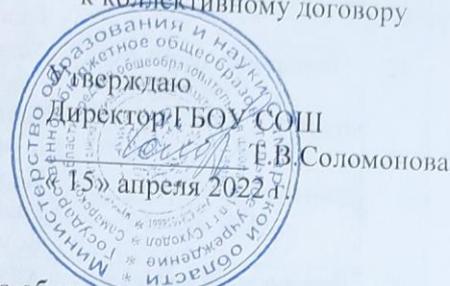


Соглашение по охране труда на 2022 г

№ п/п	Наименование мероприятий	Стоимость работ (руб.)	Срок исполнения	Исполнитель
1.	Организация и прохождение обучения работников по ОТ	26000	сентябрь	директор школы
2.	Организация и прохождение обучения работников по эл. безопасности	19600	сентябрь	директор школы
3.	Обучение по оказанию первой помощи	14000	сентябрь	директор школы
4.	Установка диэлектрических ковриков на кухне, щитовой, прачечной	27500	август	зам. директора по АХЧ, завхозы
5.	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, различных видов мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами.	25000	по срокам	зам. директора по АХЧ, завхозы
6.	Пополнение имеющихся медицинских аптечек и приобретение новых	27000	по истечении сроков	зам. директора по АХЧ, завхозы
8.	Обеспечение работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	66000	по срокам	зам.директора по АХЧ, завхозы
9.	Проведение предрейсового медосмотра водителя	60000	ежедневно	мед. сестра
	Итого:	265100		

Приложение № 5
к коллективному договору

Согласовано
председатель первичной
профсоюзной организации
Стар И.В. Старыгина
« 15 » апреля 2022 г.



ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и обувью, другими средствами индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты.

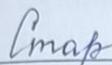
№ п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на 1 год
1	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
2	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Перчатки резиновые Галоши резиновые	1 6 пар 2 пары 1 пара
3	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепленной подкладке Валенки Галоши на валенки В остальное время дополнительно: Плащ непромокаемый	1 1 6 пар 1 на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года 1 на 3 года
4	Слесарь-ремонтник, рабочий по обслуживанию здания	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 на 9 месяцев 12 пар 1 пара Дежурные
5	Водитель	Перчатки комбинированные Костюм хлопчатобумажный	4 пары 1
6	Мастер трудового и производственного обучения (учитель технологии)	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 2 пары до износа
7	Лаборант химии	Халат хлопчатобумажный белый Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1,5 года Дежурный Дежурные До износа
8	Лаборант физики	Халат хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изоляционной ручкой Коврик диэлектрический	1 Дежурные Дежурный Дежурный Дежурный
9	Учитель химии	Халат хлопчатобумажный белый Очки защитные Фартук прорезиненный Перчатки резиновые	1 на 1,5 года До износа Дежурный Дежурные
10	Гардеробщица	Халат хлопчатобумажный Галоши резиновые	1 1

2022/5/13 15:43:01

11	Повар	Халат хлопчатобумажный Комплект хлопчатобумажный (фартук + косынка) Галоши резиновые	1 3 1 на 2 года
12	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Перчатки резиновые Галоши резиновые Комплект хлопчатобумажный (фартук + косынка)	1 на 1,5 года 6 пар 2 пары 1 2
13	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические	1 1
14	Машинист по стирке и ремонту белья	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 4 пары
15	Кухонный работник	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Перчатки резиновые Галоши резиновые	1 6 пар 4 пары 1
16	Медицинский работник	Халат медицинский белый	2
17	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Перчатки резиновые	1 2 пары 4 пары

Приложение № 6
к коллективному договору

Согласовано
председатель первичной
профсоюзной организации


И.В.Старыгина
« 15 » апреля 2022 г.

Утверждено
Директор ГБОУ СОШ №1 г.г. Суходол



Т.В.Соломонова
« 15 » апреля 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников с ненормируемым рабочим днем, имеющих право на дополни-
тельный отпуск**

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставля-
ется следующим работникам ОУ:

- директору ОУ (по объективным основаниям) – 3 дня;
- заместителям директора ОУ, руководителям структурных подразделений – детских са-
дов, заместителям руководителя структурных подразделений (по объективным основаниям) – 3
дня.

Протокол № 23

Общего собрания работников трудового коллектива ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Суходол

п.г.т. Суходол

15 апреля 2022 года

Председателем собрания избрана Соломонова Татьяна Владимировна, секретарем собрания избрана Сумина Татьяна Борисовна.

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 Чалбышеву Марию Игоревну. Она предложила избрать представителем от трудового коллектива Старыгину Ирину Владимировну – председателя профкома.

Голосовали тайным голосованием:

«За» 234 чел.

«Против» 0 чел.

«Воздержались» 0 чел.

Решили: избрать представителем работников Старыгину Ирину Владимировну, 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 Соломонову Татьяну Владимировну. Она подробно ознакомила работников с условиями Коллективного договора и приложений к нему локальных нормативных документов.

Голосовали за принятие Коллективного договора в предложенной редакции

«За» 234 чел.

«Против» 0 чел.

«Воздержались» 0 чел.

Решили: принять Коллективный договор в предложенной редакции со всеми приложениями к нему локальных нормативных документов.

Председатель собрания

Т.В. Соломонова

Секретарь

Т.Б. Сумина

