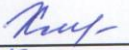


От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

 Хмелёва М.Н.
«15» июня 2022 г.

От работодателя:
Директор



Дурнова Н.М.
2022 г.

Коллективный договор

государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы
имени полного кавалера ордена Славы Александра Михайловича
Шулайкина села Старый Аманак муниципального района Пох-
вистневский Самарской области

Принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от «15» июня 2022 г.

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Трудовой договор.

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

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда.

Раздел 7. Гарантии и компенсации.

Раздел 8. 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».

Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников».

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

Приложение № 4 «Соглашение по охране труда».

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе имени полного кавалера ордена Славы Александра Михайловича Шулайкина села Старый Аманак муниципального района Похвистневский 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 Хмелевой Марины Николаевны - председателя первичной профсоюзной организации (далее — Профком);

- работодатель в лице его представителя - директора Дурновой Натальи Михайловны.

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 работников;

3) соглашение по охране труда;

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

5) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;

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

- учет мнения профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

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 (тренировочного периода, спортивного сезона) 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 (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работни-

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

2.12. 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). При наличии финансовых средств в бюджете школы.

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, воспитываю-

шей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по 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 (перерыв). 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.

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

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

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.

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.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда:

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

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

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

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;

оснащение средствами коллективной защиты;

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;

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;

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

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;

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

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 законода-

тельства 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;

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

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

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;

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;

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;

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

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;

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;

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;

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

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;

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.

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

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.

Профсоюзный комитет:

при расследовании несчастных случаев на производстве представляет интересы пострадавших работников;

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

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

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

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

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

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

соблюдать требования охраны труда;

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

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

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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;

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;

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;

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.

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»

Стороны договорились:

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);

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 персонализированного 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 о материальном стимулировании.
- 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

ПРИНЯТЫ
с учётом мнения первичной проф-
союзной организации
Решение от « 15 » июня 2022 г.
№ 2

Председатель
Хмелева М.Н. (Хмелева М.Н.)

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом
от « 15 » июня 2022 г.
№ 108

Директор
Дурнова Н.М. (Дурнова Н.М.)



**Правила
внутреннего трудового распорядка
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы имени полного
кавалера ордена Славы Александра Михайловича Шулайкина
Села Старый Аманак муниципального района Похвистневский
Самарской области**

Общие положения

Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы имени полного кавалера ордена Славы Александра Михайловича Шулайкина села Старый Аманак муниципального района Похвистневский 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.

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

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

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

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.

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

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

1.3. 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).

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 (генеральный директор);

просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;

адрес электронной почты работника;

собственноручная подпись работника;

дата написания заявления.

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

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

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

Основные права, обязанности и ответственность работников

3.1. Работник имеет право на:

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

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

своевременную и в полном объёме выплату 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, причинённого ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ;
обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.2. Работники учреждения обязаны:

добросовестно 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 санитарию, правила противопожарной безопасности;
поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей, соблюдать порядок делопроизводства;
эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, инвентарь и другие материальные ресурсы, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящемуся 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.

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.

Работодатель обязан:

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

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

предоставлять сотрудникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

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

способствовать повышению квалификации сотрудников и совершенствованию их профессиональных навыков;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей; осуществлять обязательное социальное страхование сотрудников в порядке, установленном федеральными законами;

выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

В целях поддержания в актуальном состоянии сведений, содержащихся в учетных документах, и обеспечения поддержания в актуальном состоянии сведений, содержащихся в документах воинского учета военных комиссариатов, работники, осуществляющие воинский учет в организациях направляют в 2-недельный срок в соответствующие военные комиссариаты и (или) органы местного самоуправления сведения о гражданах, подлежащих воинскому учету и принятию (поступлению) или увольнению (отчислению) их с работы (из образовательных организаций). В случае необходимости, а для призывников в обязательном порядке, в целях постановки на воинский учет по месту жительства или месту пребывания, в том числе не подтвержденным регистрацией по месту жительства и (или) месту пребывания, либо уточнения необходимых сведений, содержащихся в документах воинского учета, оповещают граждан о необходимости личной явки в соответствующие военные комиссариаты или органы местного са-

моуправления (п. 32 Положения воинском учете, утв. Постановлением правительства РФ от 27.11.2006 № 719).

Материальная ответственность работодателя перед работником

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

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

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

5.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты 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.

Режим рабочего времени и времени отдыха

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

6.2. Продолжительность рабочей недели составляет 40 часов в неделю.

Для 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 ведения 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 очередно-

стью 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;

родителям, приёмным родителям, опекунам или попечителям, которые воспитывают ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

работникам в возрасте до 18 лет;

беременным перед или после отпуска по беременности и родам и (или) по окончании отпуска по уходу за ребенком;

супругу, который хочет воспользоваться отпуском во время отпуска по беременности и родам его жены;

супругу военнослужащего, который хочет уйти в отпуск одновременно с отпуском другого супруга;

инвалидам войны, ветеранам боевых действий, в том числе получившим инвалидность.

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

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

6.13. 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, являющимися инвалидами I группы устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.15. 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.

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

Оплата труда

7.1. Заработная плата работника в соответствии с действующей в организации системой оплаты труда, закреплённой 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 25-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца 10-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.

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.

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:

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

п. 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

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

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

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

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

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

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

п. 7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных 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.

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

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

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

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

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

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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.

Приложение № 2
к коллективному договору

Приложение № 2
к коллективному договору

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации

 Хмелёва М.Н.
«18» декабря 2021

Утверждаю:
Директор ГБОУ СОШ им.А.М. Шулайкина
с. Старый Аманак

 Дурнова Н.М.
«18» декабря 2021


ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы имени полного кавалера ордена Славы Александра Михайловича Шулайкина с. Старый Аманак муниципального района Похвистневский Самарской области

I. Общие положения.

Настоящее Положение (далее - Положение) является локальным актом об оплате труда и порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплатах между работодателем и работниками общеобразовательного учреждения (далее - ОУ).

Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

Конституция Российской Федерации;

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Бюджетный кодекс Российской Федерации;

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

Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2017 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83, от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201, от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119, от 26.05.2011 N 204, от 12.10.2011 N 578, от 27.10.2011 N 702, от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739, от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 20.12.2016 N 773, от 01.02.2017 N 62, от 02.02.2018 N 57, от 06.03.2019 N 121, от 16.04.2019 N 237, от 11.12.2019 N 913, от 16.07.2020 N 494, от 30.08.2021 N 629, с изменениями, внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 г. № 485 (ред.20.12.2016));

Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчёта нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» (в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 г. №398, от 27.10.2011 №702, от 31.10.2012 №600, от 21.03.2013 №107, от 12.12.2013 №756, от 16.12.2013 №762, от 17.02.2014 №79, от 31.12.2015 №917, от 15.12.2016 №736, от 01.02.2017 № 62, от 15.01.2018 № 9, от 19.12.2019 N 959, от 05.02.2021 N 51, от 10.06.2021 N 390, с изменениями, внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485 (ред.20.12.2016), от 25.09.2012 №475, от 29.10.2012 №576);

Постановление Правительства Самарской области от 24.12.2007 № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» (в редакции Постановлений Правительства Самарской от 29.04.2008 № 128, от 24.12.2008 № 522, от 24.08.2011 № 408, от 27.10.2011 № 681, от 14.08.2014 № 482);

Постановление Правительства Самарской области от 27.10.2011 № 684 «Об организации с 1 января 2012 года профильного обучения учащихся на ступени среднего (полного) общего образования в государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях в Самарской области» (в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 21.03.2013 № 107, от 18.12.2013 № 783);

Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 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 расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 г. № 92, от 09.10.2009 г. № 536, от 23.06.2010 г. №299, от 12.10.2011 г. №575, от 27.10.2011 г. №702, от 21.06.2012 г. №287, от 25.09.2012 г. №475, от 21.03.2013 г. №107, от 30.10.2013 г. №582, от 22.01.2014 г. №25, от г. №79, от 31.12.2015 г. №917, от 06.10.2016 г. №578, от 23.12.2016 г. №797, от г. №62, от 18.04.2017 г. №245, от 14.09.2017 г. №594, от 14.02.2018 г. №78, от г. №721, от 06.03.2019 N 121, от 15.04.2019 N 224, от 28.08.2019 N 594, от N 604, от 17.12.2020 N 1041, от 05.02.2021 N 51, с изменениями, внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 г. № (ред.20.12.2016)).

485

Постановление Правительства Самарской области от 21.01.2015 N 6 "Об утверждении государственной программы Самарской области "Развитие образования и повышение эффективности реализации молодежной политики в Самарской области" на 2015 - 2024 годы (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 13.04.2015 N 179, от N 186, от 16.04.2015 N 189, от 22.05.2015 N 285, от 29.06.2015 N 381, от N 417, от 14.08.2015 N 514, от 28.08.2015 N 540, от 15.10.2015 N 649, от N 686, от 03.11.2015 N 703, от 05.11.2015 N 705, от 05.11.2015 N 706, от N 789, от 02.12.2015 N 792, от 16.12.2015 N 842, от 20.02.2016 N 70, от 18.03.2016 N 119, от 28.03.2016 N 141, от 08.06.2016 N 290, от 16.06.2016 N 309, от 29.06.2016 N 331, от 28.07.2016 N 417, от 28.07.2016 N 419, от 03.08.2016 N 427, от 16.12.2016 N 754, от N 850, от 04.04.2017 N 214, от 04.05.2017 N 298, от 31.05.2017 N 358, от N 375, от 31.07.2017 N 501, от 07.08.2017 N 518, от 21.11.2017 N 743, от N 771, от 12.12.2017 N 807, от 26.12.2017 N 887, от 27.12.2017 N 898, от N 104, от 02.04.2018 N 165, от 28.04.2018 N 237, от 04.06.2018 N 308, от N 398, от 18.07.2018 N 409, от 05.09.2018 N 529, от 20.09.2018 N 560, от N 677, от 10.12.2018 N 761, от 23.01.2019 N 14, от 11.02.2019 N 63, от 25.02.2019 N 101, от 04.04.2019 N 198, от 11.04.2019 N 219, от 24.05.2019 N 340, от 04.07.2019 N 457, от N 625, от 26.09.2019 N 671, от 07.10.2019 N 694, от 20.11.2019 N 832, от N 865, от 04.12.2019 N 881, от 13.12.2019 N 928, от 31.12.2019 N 1040, от N 48, от 03.03.2020 N 123, от 24.03.2020 N 182, от 08.04.2020 N 224, от 13.04.2020 N 249, от 22.05.2020 N 345, от 27.05.2020 N 360, от 28.05.2020 N 366, от 08.07.2020 N 476, от 31.07.2020 N 541, от 19.08.2020 N 611, от 20.08.2020 N 616, от 25.08.2020 N 632, от N 679, от 10.09.2020 N 682, от 21.09.2020 N 714, от 21.09.2020 N 716, от N 759, от 02.11.2020 N 849, от 02.11.2020 N 850, от 08.12.2020 N 979, от N 1072, от 23.12.2020 N 1086, от 28.12.2020 N 1118, от 30.12.2020 N 1135, от N 1139, от 27.01.2021 N 31, от 19.03.2021 N 143, от 24.03.2021 N 168, от N 315, от 31.05.2021 N 345, от 04.06.2021 N 372, от 04.06.2021 N 377, от N 379, от 07.06.2021 N 380, от 10.06.2021 N 391, от 11.06.2021 N 395, с изм., внесенными Решением Самарского областного суда от 23.12.2015));

Постановление Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года N 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 18.10.2006 N 135, от 09.02.2007 N 11, от 17.02.2010 N 48, от 17.02.2011 N 59, от 27.10.2011 N 670, от 19.03.2012 N 128, от 22.01.2014 N 25, от 22.02.2018 N 93), от 27.03.2020 N 200, от 22.05.2020 N 345 (ред. 16.07.2020), от 16.03.2021 N 140);

Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 29 сентября 2021 года N 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»;

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

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее - педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, (в ред. Приказ Минздравсоцразвития России от 23 декабря 2011 года N 1601н);

Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 года N 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области», (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 N 8- од, от 10.01.2013 N 3-од, от 28.06.2013 N 281-од, от 04.09.2014 N 278-од, от 09.09.2015 N 365-од, от 03.07.2017 N 262-од, от 13.03.2018 N 100-од, от 29.12.2018 N 464-од);

Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 N 237-од, от 13.02.2015 N 50-од, от 03.07.2017 N 262-од);

Приказ министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 № 8-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективности 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;

Приказ министерства образования и науки Самарской области от 20.08.2015 № 314-од «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций Самарской области, реализующих программы дополнительного образования детей;

Иные нормативные правовые акты органов исполнительной власти Самарской области, регламентирующие оплату труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области.

Положение определяет источники, порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников ОУ, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат и порядок оказания материальной помощи.

Для целей Положения используют следующие основные понятия и определения:

система оплаты труда работников ОУ - совокупность норм, содержащихся в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих условия и размеры оплаты, включая размеры должностных окладов, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

минимальный размер оплаты труда (далее - МРОТ) - устанавливаемый Федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени;

заработная плата работника - 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;

должностные оклады работников ОУ устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих;

выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам ОУ, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных;

выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работни-

ков ОУ с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника ОУ по обеспечению высокого качества результатов деятельности образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

Положение устанавливает порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.

Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в ОУ трудовую деятельность на основании трудовых договоров (для работника - с ОУ, для руководителя с учредителем) как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству (внутреннему и внешнему).

Настоящее положение вводится в действие с 01 января 2022 года после согласования с профсоюзным комитетом, Управляющим советом Учреждения и утверждения приказом директора Школы.

Положение подлежит уточнению и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

II. ФОРМИРОВАНИЕ И СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Формирование фонда оплаты труда ОУ осуществляется в пределах объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидии на иные цели, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансовохозяйственной деятельности.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

Условия оплаты труда работников, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), выплат компенсационного характера, включаются в текст трудового договора. В случае изменения оплаты труда и (или) показателей, с работниками заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующие изменения размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

Распределение фонда оплаты труда:

Фонд оплаты труда работников ОУ состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников ОУ до уровня МРОТ (устанавливаемый Федеральным законом размер месячной заработной платы).

В базовую часть фонда оплаты труда включается оплата труда исходя из должностного оклада (окладов).

Специальная часть фонда оплаты труда включает в себя компенсационные выплаты (выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам ОУ, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных), а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладам) работника.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников установлено методиками расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности ОУ соответствующего типа и вида в расчете на одного обучающегося (воспитанника), утвержденными Правительством Самарской области.

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

Структура фонда оплаты труда:

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

базового фонда в размере 81,76 % от фонда оплаты труда работников.

Структура базовой части фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области, и включает в себя специальный фонд оплаты труда работников.

Специальный фонд оплаты труда работников 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.

стимулирующего фонда 18,24% от фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, 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.

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

Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников, руководителя, финансово-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала.

Расчет заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле: $ZПп = Sч \times Kпр \times H \times Уп \times 4,2 \times Kгр \times Kкв \times Kзн + Д + Сп$ где:

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

Sч-средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом; Kпр- 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 ФГОС, 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, согласно учебному плану за неделю в каждом классе;
Уп - количество часов по учебному предмету, согласно учебному плану за неделю в каждом классе;
- среднее количество недель в месяце;

Кгр- повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранный язык, информатика, технология, физическая культура, физика, химия) проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:
если класс не делится на группы; 2- если класс делится на группы:

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

- для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

- для педагогических работников, имеющих первую категорию;

Кзн-повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук;

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

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается два раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, по формуле

$$\text{ФОТпед.} \times \text{УД} \times 3,0 \times 365$$

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

ФОТпед. - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

(X Шbi) _ сумма ученико-часов в соответствии с учебным планом; ai - количество учащихся в классе;

bi - количество часов за год в соответствии с учебным планом в классе на одного обучающегося;

i - переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ..., 11-й классы;

УД - количество дней в учебном году, но не более 245 дней;

365 - количество дней в году.

Для расчета нормативных затрат по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ в соответствии с федеральными и региональными нормативными документами.

Зарботная плата руководителя ОУ, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

Порядок отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается Северо-Восточным управлением МО и НСО в зависимости от объемных показателей образовательного учреждения.

Зарботная плата руководителя ОУ, заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя ОУ и рассчитывается по формуле:

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

ЗПр - зарботная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя зарботная 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: для руководителя ОУ

я группа - 1,8;

я группа - 1,4;

я группа - 1,2;

я группа - 1,1;

или для заместителей руководителя, главного бухгалтера

я группа -до 1,5;

я группа -до 1,3;

я группа -до 1,1;

я группа -до 1,0;

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

- 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:

- за ученую степень доктора наук;

- 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.

Часть заработной платы директора и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения формируется за счет стимулирующего фонда оплаты труда структурных подразделений по состоянию на 1 января и 1 сентября.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников общеобразовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации»

Формирование фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения состоит из:

Нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образовательные на основное ФГОС в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета(далее-нормативные затраты), по осуществлению присмотра и ухода определяются на основе базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основное ФГОС в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета (далее базовый норматив затрат) и корректирующего коэффициента, учитывающего местонахождения дошкольного образовательного учреждения, по формуле:

$НЗ = БН \times К,$

где БН- базовый норматив,

К - корректирующий коэффициент, учитывающий особенности реализации программ дошкольного образования детей в возрасте:

от 3 лет до 7 лет, обучающихся в образовательных учреждениях;

от 2 месяцев до 3 лет, обучающихся в образовательных учреждениях;

Базовый норматив затрат состоит из базового норматива затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги, и базового норматива затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги и определяется по формуле:

$$БН = БНГ + БНХ$$

где БНГ - базовый норматив затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги;

БНХ - базовый норматив затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги

Соотношение базовой части и стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета: **базовая часть** в размере 76,8% фонда оплаты труда;

стимулирующая часть фонда в размере 23,2% фонда оплаты работников труда.

Соотношение базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе ФГОС в расчете на одного воспитанника: **базовая часть** в размере 71,7% от фонда оплаты труда; **стимулирующая часть** в размере 28,3% от фонда оплаты труда; коэффициент, увеличивающий фонд оплаты труда на величину стимулирующей части, - 1,3947.

Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется по формуле:

$$ФОТ = \sum_{j+t} NROPz_i$$

где: $NROPz_i$ -величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников или нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

$NPUI$ -величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

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

NZ -количество месяцев в z -м периоде;

i -наименование соответствующей образовательной программы;

z -порядковый номер периода;

k -дата, на которую используется численность обучающихся при определении объема средств областного бюджета: на 1 января и 1 сентября;

12 -количество месяцев в году;

T -объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня, установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (абзац введен согласно изменениям, на 15 января 2018 года).

Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня, установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

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

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется ру-

ководителем образовательного учреждения.

III. УСЛОВИЯ, ВИДЫ И ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ДОПЛАТ, НАДБАВОК, КОМПЕНСАЦИОННЫХ И ИНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ИЗ СПЕЦИАЛЬНОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ ОУ.

Работникам образовательного учреждения производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

Размер и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера утверждаются приказом директора по состоянию на 01 сентября и 01 января при формировании штатного расписания в пределах ФОТ. Выплаты устанавливаются в форме доплат (рубли) или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории и за образование, для рабочих - с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особых) и ответственных работ.

Доплаты и выплаты могут быть постоянными (на год), временными (на полугодие), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата).

Снятие доплат и выплат осуществляется по следующим причинам:

окончание срока действия доплат и выплат;

окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;

снижение качества работы, за которое были определены доплаты;

отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты.

Доплаты за наличие вредных условий труда на рабочем месте приказом по ОУ на основании результатов специальной оценки условий труда в зависимости от класса вредности, но не менее 4%.

Специальный фонд оплаты труда ОУ включается в структуру базовой части фонда оплаты труда и вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативны при реализации целей и

задач, поставленных перед учреждением, за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями.

Доплаты могут быть установлены вновь принятым на работу квалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данным должностям.

Доплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

III. УСЛОВИЯ, ВИДЫ И ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ДОПЛАТ, НАДБАВОК, КОМПЕНСАЦИОННЫХ И ИНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ИЗ СПЕЦИАЛЬНОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ ОУ.

Работникам образовательного учреждения производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

Размер и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера утверждаются приказом директора по состоянию на 01 сентября и 01 января при формировании штатного расписания в пределах ФОТ. Выплаты устанавливаются в

форме доплат (рубли) или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории и за образование, для рабочих - с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особых) и ответственных работ.

Доплаты и выплаты могут быть постоянными (на год), временными (на полугодие), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата).

Снятие доплат и выплат осуществляется по следующим причинам:

окончание срока действия доплат и выплат;

окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;

снижение качества работы, за которое были определены доплаты;

отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты.

Доплаты за наличие вредных условий труда на рабочем месте приказом по ОУ на основании результатов специальной оценки условий труда в зависимости от класса вредности, но не менее 4%.

Специальный фонд оплаты труда ОУ включается в структуру базовой части фонда оплаты труда и вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативны при реализации целей и

задач, поставленных перед учреждением, за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями.

Доплаты могут быть установлены вновь принятым на работу квалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данным должностям.

Доплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

Доплаты компенсационного характера, применяемые в учреждении за выполнение дополнительной работы:

| Виды | Размер % |
|--|--|
| проверка тетрадей и письменных работ | до 15 % |
| заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.) | до 10 % |
| консультации и дополнительные занятия с обучающимися | до 15 % |
| самостоятельная компьютерная обработка документов, обслуживание оргтехники | до 50 % |
| работа педагогических работников с родителями | до 25% |
| организация предпрофильной подготовки учащихся | до 15 % |
| ведение персонифицированного учета | до 45 % |
| оформление документов на льготное пенсионное обеспечение | до 25 % |
| самостоятельная подшивка документов | до 50 % |
| работа с архивом (оформление и хранение) | до 35 % |
| ведение статистической отчетности | до 35 % |
| учет и организация горячего питания | до 45 % |
| информационно-техническое сопровождение сайта ОУ | до 50 % |
| руководство методическими объединениями | до 20 % |
| внедрение современных образовательных технологий | до 20 % |
| внедрение и контроль в процесс обучения здоровьесберегающих технологий | до 20 % |
| осуществление мониторинга состояния здоровья и уровня физического развития учащихся и физическую подготовку | до 15 % |
| организация работы с программным комплексом АСУ РСО | до 50 % |
| организация работы с программным комплексом «АТТЕСТАТЫ» | до 20 % |
| организация работы с программным комплексом АИС Кадры в образовании | до 50 % |
| ведение воинского учета | до 50 % |
| подготовка демонстрационных опытов | до 10 % |
| организация работы по безопасности жизнедеятельности ОУ | до 50 % |
| организация кружковой работы | до 50 % |
| ведение протоколов общих собраний, педагогических, управляющих советов, и иных протоколов в соответствии с требованиями | до 25 % |
| выполнение обязанностей библиотекаря | до 50 % |
| работа с общественными организациями | до 15 % |
| выполнение функции наставника | до 15% |
| организация работы и руководство экспериментальной площадкой, инновационной деятельности учреждения | до 100 % |
| работа в комиссиях разного уровня: - за участие в экспертной комиссии - за участие в закупочной комиссии - за участие в приёмочной комиссии | до 50 % до 15 % до 25 % до 10 % до 25 % |

| | |
|---|----------|
| за участие в постоянно действующей инвентаризационной комиссии за участие в комиссии по развитию образовательного процесса | |
| оформление, озеленение помещений школы, детских садов и прилегающих к ним территорий | до 50 % |
| организация дополнительных лечебно-профилактических мероприятий по рекомендации врача-педиатра с детьми, состоящими на персонифицированном учете (часто болеющие) | до 70 % |
| творческий подход к пошиву костюмов и спецодежды для сотрудников ДОУ | до 100 % |
| работа в системе единой электронной очереди Е-услуги | до 50 % |
| разработку рецептов диетического питания для детей аллергиков по рекомендации врача | до 100 % |
| приготовление диетического питания для детей аллергиков по рекомендации врача | до 25 % |
| оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов воспитательно-образовательного процесса | до 15 % |
| своевременное и качественное ведение банка данных детей охваченных различными видами контроля | до 25 % |
| организация работы с программным комплексом ЕИС (единая информационная система закупок) | до 50 % |
| работа на официальном сайте размещения информации об учреждении www.bus.gov.ru | до 40 % |
| интенсивность, напряженность труда | до 100% |
| осуществление мониторинга, аудита и контроля закупок товаров, работ, услуг, определение поставщиков, обеспечение гласности осуществления закупок | до 50 % |

Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами:

учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

учитывающими наполняемость класса (группы) углубленного уровня в 10-11 -х классах;

учитывающими квалификационную категорию работников;

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

доплаты за работу в ночное время (35%). Ночным временем признается период с 22 до 6 часов (ст. 154 ТК РФ). Продолжительность рабочей смены в ночное время уменьшается на час без последующей отработки. То есть, если сотрудник в ночное время отработал семь часов вместо стандартных восьми, то ему положена оплата ночных часов. Отрабатывать дополнительный час до 8 стандартных часов не требуется;

доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со ст. 153 ТК РФ;

доплаты за совмещение профессий (должностей), исполнение трудовых обязанностей в свое рабочее время - до 200% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном значении;

доплаты за расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ (выполнение работы, в большем объеме по той же профессии), определенной трудовым договором, в соответствии со ст. 151 ТК РФ - до 200% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном значении.

Виды работ за расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемых работ:

выполнение сотрудником дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего времени по его же должности (профессии) без отрыва от основной работы;

за счет вакантных должностей;

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

руководство научно - экспериментальной работой региональной и федеральной пилотной площадки, осуществление опытно-экспериментальной деятельности;

интенсивность и напряженность труда (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания и т.п.);

подготовка педагогов учреждения для участия в конкурсах разного уровня;

организации предметно - развивающей среды в групповых помещениях;

обеспечение санитарно - гигиенических норм функционирования учреждения;

обеспечение бесперебойного функционирования технических сооружений здания;

соблюдение требований пожарной, электробезопасности, охраны труд;

увеличение объема начислений родительской платы, за присмотр и уход за детьми дошкольного образования и платные услуги, начисления заработной платы, учета материальных ценностей и основных средств;

подготовка обучающихся (воспитанников) к интеллектуальным, творческим конкурсам, олимпиадам;

подготовка команды обучающихся (воспитанников) к различным спортивным соревнованиям;

техническая подготовка к занятиям, соревнованиям, надлежащее обслуживание и содержание инвентаря;

администрирование и ведение документации по учету и движению контингента обучающихся;

увеличенный объем делопроизводства;

оформление и ведение личных дел работников, внесение сведений о работниках в систему АСУ РСО;

работа с родителями (консультации, организации семейных родительских клубов, Служба ранней помощи, оформление уголков и т.д.);

Педагогическим работникам устанавливается постоянная компенсационная доплата на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере базовой суммы, в соответствии с Законом РФ от 10.07.2007г. п.8 ст.55 № 3266-1 «Об образовании», пунктом 11 статьи 108 ФЗ «Об образовании в РФ» № 279 от 29.12.2012 г.

Установить ежемесячное вознаграждение функций классного руководителя (далее - вознаграждение) педагогическим работникам Школы в соответствии с постановлением Правительства Самарской области № 12 от 15.02.2006 года, в редакции постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 № 25, от 27.03.2020 N 200, от 22.05.2020 N 345 (в ред. 16.07.2020)) в сумме 2015 рублей при наполняемости класса 25 и более человек, в классах наполняемостью менее 25 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от года № 448 и Соглашением о выделении трансфертов, педагогическим работникам, осуществляющих классное руководство, устанавливается дополнительное вознаграждение за счет средств федерального бюджета в размере 5 000 рублей за класс, класс-комплект вне зависимости от наполняемости, но не более чем за 2 класс, класса- комплекта.

Выплата вознаграждения производится педагогическим работникам образовательного учреждения, на которых приказом возложены функции классного руководителя.

Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей до 250% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном значении:

участие в проведении ремонтных работ, оформлению игровых площадок, озеленение помещений и прилегающих территорий;

самостоятельный ремонт легкового автомобиля;

погрузочно - разгрузочные работы (перенос грузов вручную, внутри складская переработка, сортировка, укладка груза);

общественно-полезный труд, содержание участков в образцовом состоянии (уборка территории от снега, листвы, копка земельных участков); организация работы на участке: весной, летом и осенью;

изготовление и ремонт мебели; изготовление методических пособий в рамках образовательных программ;

пошив костюмов для выступлений детей и взрослых;

самостоятельная компьютерная обработка документов, обслуживание оргтехники, обеспечение беспере-

ребойной работы компьютерной техники;
работа по постановке на учет в системе единой электронной очереди;
ведение, учет и организация горячего питания;
разработка рецептов диетического питания для детей аллергиков по рекомендации врача;
организация работы по безопасности жизнедеятельности, выполнение работы по охране труда, обеспечение антитеррористической защищенности;
ведение протоколов общих собраний и педагогических советов в соответствии с требованиями;
организация работы с программным комплексом АСУ РСО;
подготовка документов по комплектованию на новый учебный год, работа с вакансиями;
ведение сайта и обновление информации на информационных ресурсах в сети Интернет;
организация и проведение конкурсов, тематических вечеров, олимпиад, предметных недель, конференций обучающихся;
заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими;
участие в работе УМО, руководство методическим объединением учителей;
выполнение обязанностей председателя совета трудового коллектива, председателя профкома;
организация работы совета по профилактике, деятельность по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма;
разработка стратегических документов (программа развития, основная образовательная программа и т.д.);
наставничество;
работа с родителями;
подготовка школьной команды к различным спортивным соревнованиям;
внедрение новых технологий в обучение и воспитание, кружковая работа; участие в экспериментальной работе;
организация конкурсов среди педагогов, детей, родителей (городские, районные, областные и др.);

IV. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ, ВИДЫ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Стимулирующий фонд оплаты труда работников вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении и качестве образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативности.

Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников государственного образовательного учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда, качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, а также периодичность их установления утверждаются учредителем образовательного учреждения.

Условиями для назначения Выплат являются:

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

Размер стимулирующих выплат работникам определяется в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда, производится в абсолютных величинах (рублях) ежемесячно на основании приказа директора ОУ. Размер стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничивается.

Стимулирующие выплаты могут носить периодический и разовый характер. Максимальный период выплат - один год.

В состав стимулирующего фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

Стимулирующий фонд школы в размере не более 18,24% от фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется следующим образом:

не более 3% на стимулирующие выплаты руководителю;

не менее 85 % на стимулирующие надбавки (не менее 70 % учителям, не более 30% остальным работникам);

не более 12 % на премии.

В случае если установленная доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направленная на выплату директора (не более 3% от стимулирующего фонда), будет выплачена ему по тем или по иным причинам не полностью, допускается перераспределение оставшихся средств внутри образовательного учреждения.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образования распределяется следующим образом:

на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

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

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

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

на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

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

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные и трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дополнительного образования распределяется следующим образом:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за эффективность (качество) работы по результатам портфолио;

премии и иные поощрительные выплаты.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей в соответствии с 90 постановлением Правительства Самарской области № 582 от 30.10.2013 года «Педагогические работники» в следующих размерах:

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

при выслуге свыше 10 лет - 4 % должностного оклада.

Регламент распределения стимулирующего фонда определяется настоящим Положением.

При переводе (приеме) из другого образовательного учреждения за педагогическим работником могут быть сохранены стимулирующие выплаты полностью либо частично, при наличии экономии

по стимулирующей части и на усмотрение директора Учреждения, по решению экспертной комиссии. При выходе работника из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком за ним сохраняются стимулирующие выплаты, которые выплачивались работнику на момент его ухода в отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком.

Сроки представления руководителем общеобразовательного учреждения в управляющий совет аналитической информации о показателях деятельности работников определяется за месяц до назначения Выплат при разработке Положения об оплате труда и порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплат работникам учреждения или внесения изменений в Положение.

Работники общеобразовательного учреждения представляют в экспертную комиссию материалы по самоанализу деятельности за прошедший период в соответствии с критериями и показателями качества труда работников ОУ, за период работы с января по декабрь - до 25 декабря - работники школы и дополнительного образования, за период работы с января по август - до 25 августа и за период с сентября по декабрь - до 25 декабря - работники дошкольного образования.

Выплаты исчисляются с учетом наличия средств в стимулирующей части и распределяются в соответствии с балльным рейтингом педагогов, других работников, установленным за результативность работы. Размеры Выплат определяются по количеству баллов за каждый критерий, представленный в оценочном листе. Баллы в оценочном листе проставляются в соответствии с материалами портфолио. Показатели в оценочном листе являются основанием для назначения Выплат. Оценочный лист подписывается председателем экспертной комиссии.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ), денежный вес 1 балла при определении критериев и показателей качества труда работников по школе и каждому структурному подразделению определяются отдельно.

Состав экспертной комиссии определяется приказом директора школы. В состав экспертной комиссий включаются: заместители директора, главный бухгалтер, председатель профсоюзного комитета, руководители методических объединений, учителя-предметники, воспитатели, тренеры-преподаватели.

Председатель экспертного совета выбирается тайным голосованием из числа членов совета.

После утверждения оценочных листов директор ОУ в течение трех дней издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

Денежный вес 1 балла при определении критериев и показателей качества труда АХП школы соответствует 1% от базовой части ставки или должностного оклада.

Денежный вес 1 балла при определении критериев и показателей качества труда учителей рассчитывается путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) педагогических работников школы на общую сумму баллов всех учителей. Стимулирующий фонд учителей начальных классов и учителей основной, старшей школы рассчитывается отдельно, пропорционально количеству работников.

Денежный вес 1 балла при определении критериев и показателей качества труда работников структурных подразделений дошкольного и дополнительного образования, в том числе и руководителей структурных подразделений, рассчитывается путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ), за вычетом общей суммы ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам структурных подразделений и суммы стимулирующих выплат директору и главному бухгалтеру Учреждения, на общую сумму баллов всех работников.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника, таким образом, получается размер стимулирующих выплат по результатам работы каждого работника за рассматриваемый период.

Работник ОУ знакомится с решением экспертной комиссии по установлению надбавок за результативность его труда и, в случае своего несогласия с оценкой в течении двух рабочих дней направляет письменное заявление на имя директора учреждения с просьбой о повторном рассмотрении материалов, обосновав в заявлении свою просьбу.

По поручению директора Учреждения члены экспертной комиссии повторно рассматривают материалы работника ОУ и в течение 3 -х дней готовят письменный ответ.

Предложения членов экспертной комиссии учитываются директором ОУ при подготовке приказа на

установление выплат.

Предложения комиссии по установлению надбавок за результативность работы работника ОУ могут быть приняты директором Учреждения к рассмотрению в случае, если они получили положительную оценку более чем половины членов комиссии и завизированы председателем экспертной комиссии.

При изменении в течение периода, на который установлены размеры стимулирующих выплат за результативность и эффективность работы, размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера стимулирующих выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда. Корректировка денежного веса 1 балла может производиться и в случае наступления права на стимулирующие выплаты у впервые принятых работников.

Снижение или отмена стимулирующих выплат надбавок осуществляется по следующим причинам:

окончание срока действия Выплат;

снижение качества работы, за которое были определены Выплаты;

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

дисциплинарное взыскание в период действия Выплат.

Для каждой категории работников общеобразовательного учреждения устанавливаются свои критерии и показатели качества труда.

Критерии и показатели качества труда педагогических работников школы.

| № | Критерии оценивания | Сведения, подтверждающие соответствие критерию | Максимальное количество баллов |
|---|--|---|----------------------------------|
| 1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг | | | |
| 1 | Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам): положительная динамика -4 балла; стабильный результат - 3 балла. Примечание: средний балл рассматривается в сравнении с результатами учителя за год, предшествующий отчетному. | Средний балл по итогам уч. года. Сведения из АСУ РСО; сводная таблица учителя; справка рук. МО по 1 кл. | 4 |
| 1 | Снижение численности обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов - 0 баллов; отсутствие неуспевающих учащихся (по итогам учебного года)- 1 балл; наличие неуспевающих учащихся - (-1 балл). | Сведения из АСУ РСО | 1 |
| 1 | Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации: русский язык, математика - 4 балла за класс; доля неуспевающих выпускников (математика, русский язык) ниже среднего значения по образовательному округу - 2 балла; доля неуспевающих выпускников выше среднего значения по образовательному округу - 0 баллов. Предметы по выбору —3 балла (свыше 60 % выбравших экзамен в классах, в которых преподает учитель), 2 балла (от 30 % до 60% обучающихся), 1 балл (до 30 % обучающихся). Наличие неуспевающих обучающихся по предметам по выбору - (-0,5 балла) за каждого обучающегося. | Протоколы ОГЭ | определяется количеством классов |
| 1 | Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам): соответствие по одному предмету - 1 балл; соответствие по двум предметам - 2 балла. | Протоколы ОГЭ; сведения из АСУ РСО | |

| | | | |
|---|---|--|--------------------------------------|
| | <p>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):</p> <p>-ниже среднего значения по образовательному округу -0 баллов;</p> <p>-на уровне среднего значения по образовательному округу: по математике и русскому языку - 2 балла; по предметам по выбору: свыше 60 % обучающихся, выбравших экзамен в классах, в которых преподает учитель -1,5 балла; от 30 % до 60% обучающихся- 1 балл; до 30 % обучающихся- 0,5 балла;</p> <p>-выше среднего значения по образовательному округу: по математике и русскому языку - 3 балла; по предметам по выбору: свыше 60 % выбравших экзамен в классах, в которых преподает учитель-2 балла; от 30 % до 60% обучающихся - 1.5 балла ; до 30 % обучающихся - 1 балл.</p> | Протоколы ОГЭ | определяется количеством классов |
| | <p>Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% - русский язык, математика, итоговое сочинение (изложение) - 4 балла за класс; доля выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов, ниже среднего значения по образовательному округу - 2 балла; доля неуспевающих выпускников выше среднего значения по образовательному округу - 0 баллов. Предметы по выбору —3 балла (свыше 60 % выбравших экзамен в классах, в которых преподает учитель); 2 балла (от 30 % до 60% обучающихся); 1 балл (до 30 % обучающихся). Наличие выпускников, не преодолевших минимальный порог по предметам по выбору - (-0,5 балла) за каждого обучающегося.</p> | Протоколы ЕГЭ | определяется количеством классов |
| | <p>Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам): выше среднего значения по образовательному округу - 3 балла; на уровне среднего значения по образовательному округу -2 балла; наличие выпускников, получивших на ЕГЭ от 81 до 100 баллов-1 балл.</p> | Протоколы ЕГЭ | |
| | <p>Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100% - 4балла.</p> | Протоколы ЕГЭ | |
| | <p>Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя-1 балл за каждого обучающегося.</p> | Протоколы ЕГЭ | Определяется количеством обучающихся |
| 1 | <p>Результаты независимой оценки качества обучения (ВПР, РКР, НИКО): отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты- 2 балла; доля неуспевающих обучающихся ниже среднего значения по образовательному округу - 1 балл.</p> | Протоколы по итогам независимой оценки качества обучения | 2 |

| | | | |
|--------|--|---|-----|
| | Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся класса результатам внешних оценочных процедур, в т.ч.ВПР по преподаваемому учителем предмету(-ам): соответствие по одному предмету - 0,5 балла; соответствие по двум предметам - 1 балл. Несоответствие по одному предмету -(0,5 балла); несоответствие по двум предметам -(-1 балл) | Протоколы по итогам независимой оценки качества обучения сведения из АСУ РСО | 1 |
| 1 | Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений-0,5 балла; наличие обоснованных жалоб-0 баллов | Журнал по итогам уч.года | 0,5 |
| 1 1 | Достижение высокого уровня обученности (не ниже 70%) в классах, где преподает учитель. Уровень обученности по результатам итоговых письменных работ, промежуточной аттестации в 5-8, 10-х классах выше или соответствует уровню по предмету: - математика, русский язык (70%) - 4 балла; физика (80% и выше) -3 балла; - история, обществознание география, биология, иностранный язык, информатика, химия (80% и выше) - 2 балла; -начальная школа (2-4 классы): математика, русский язык (80% и выше)-2 балла | Таблица учителя с результатами итоговых тестов и средним значением по классам (1 раз в год) | |
| | Снижение численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов-0,5 балла;отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)- 1 балл. | Справка ОДН Информация классного руководителя | 1 |
| | Доля обучающихся классного коллектива, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО -1 балл;на уровне декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО -0,5 балла | Информация классного руководителя из АСУ РСО | |
| | Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных классным руководителем, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года и в каникулярный период), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100% - 0,5 балла | Информация классного руководителя из АСУ РСО | |
| | Доля обучающихся, вовлечённых классным руководителем, в проекты по патриотическому воспитанию, в т.ч. РДШ, Юнармия, волонтерского движения, ЮИД (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем: 30-49 % - 1 балл; 50-75% - 1,5 балла; 75-100% - 2 балла; -поддержка и сопровождение какого-либо детского, юношеского движения и т.д. - 1-3 балла | Статистические данные о регистрации Пакет документов по сопровождению | |

Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем или классным руководителем, в социальных проектах: наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя - 0,5 балла; призовое место в (очных) конкурсах социальных проектов на городском уровне-1 балл; окружном уровне- 2 балла; областном и выше-3 балла (при наличии экспертизы на уровне школы); -результативность участия обучающихся или классного коллектива в мероприятиях: КТД на школьном уровне - 1 балл за призовое место.

(Примечание: баллы не суммируются); отказ от участия в КТД- (-1 балл); в конкурсе классных портфолио - 1 балл за призовое место; отсутствие портфолио - (-1 балл);

- в конкурсах на уровне города и округа: участие - 1 балл, наличие призового места -2 балла; участие на зональном уровне- 2 балла, наличие призового места-3 балла; участие на областном уровне-3 балла; призовое место на областном уровне-4 балла _____

Приказ, грамота, диплом,
с
Паспорт социарльного пт
Сводная таблица класфного руковоиедителя
к
та
та

Доля обучающихся, вовлеченных учителем и классным руководителем, 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 - 1 балл; имеет положительную динамику - 0,5 балла. _____

ИТОГО

Приказ по ОО

2

по сопровождению их профессионального самоопределения

| | | | |
|--------|--|---|--|
| 2 1 | <p>Наличие обучающихся у учителя, лтавших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня): наличие учащих, ставших победителями или призёрами очных предметных олимпиад: в 4, 7-11-х классах на окружном уровне -3 балла за 1 -2 учащихся (по предмету); 3 и более учащихся (по предмету) - 6 баллов; на уровне области - 4 балла за ученика; на всероссийском или международном уровнях - 5 баллов за ученика; наличие учащихся, получивших поощрение - 1,5 балла(по каждому предмету независимо от количества обучающихся);</p> <p>-организация участия детей в очных предметных олимпиадах школьного уровня (1-11 классы) по количеству классов: от 1 до 3-х классов - 0,3 балла ; от 4 до 9-и классов - 0,5 балла; в 10 и более классах-1 балл;</p> <p>-организация участия детей в очных предметных олимпиадах (4, 7-11-е классы при условии отсутствия победителей и призеров) окружного уровня - 1 балл, областного -2 балла, всероссийского-3 балла за ученика или группу.</p> | <p>Приказ, грамота, диплом, сводная таблица по участию обучающихся; протокол МО</p> | |
|--------|--|---|--|

| | | | |
|--------|---|---|--|
| | <p>Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня): наличие учащихся, ставших победителями или призёрами на школьном уровне-1 балл; городском уровне-2 балла за ученика или группу; окружном уровне - 3 балла за ученика или группу; на уровне области -4 балла за ученика или группу; на всероссийском или международном уровнях - 5 баллов за ученика или группу . (При наличии экспертизы на уровне школы и проектов различной тематики);</p> <p>-организация участия детей в очных конференциях городского уровня - 0,5 балла; окружного уровня - 1 балл, зонального - 1,5 балла за ученика или группу;</p> <p>областного, всероссийского и международного уровней - 2 балла за ученика или группу. (При наличии экспертизы на уровне школы и проектов различной тематики).</p> | <p>Приказ, грамота, диплом, таблица по участию обучающихся; паспорт проекта</p> | |
| 2 3 | <p>Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), конкурсов, фестивалей, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) по любым 3-м направлениям: «Экология», «Патриотическое воспитание», «Волонтерство», «Ученическое самоуправление» , проекты «РДШ»: наличие учащихся, ставших победителями или призёрами: на городском уровне - 1 балл за ученика или группу; окружном уровне - 2 балла за ученика или группу; зональном - 3 балла за ученика или группу; на уровне области - 4 балла за ученика или группу; на всероссийском или международном уровнях - 5 баллов за ученика, команду или группу. Примечание: баллы суммируются; -организация (очного) участия детей в олимпиадах, фестивалях и конкурсах городского уровня - 0,5 баллов; окружного - 1 балл, зонального - 1,5 балла за ученика или группу; областного, всероссийского и международного уровней -2 балл за ученика или группу (независимо от количества конкурсов);</p> <p>-наличие учащихся, ставших победителями или призёрами в заочных конкурсах, фестивалях: на окружном уровне -1 балл за ученика или группу; на областном-2 балла, всероссийском- 3 балла, международном - 4 балл за ученика, команду или группу (независимо от количества конкурсов)</p> | <p>Приказ, грамота, диплом, информация из Интернета. Таблица по участию обучающихся</p> | |

| | | | |
|--|--|---|---|
| 2.4. | 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 научнопрактических конференций) (в зависимости от уровня): на муниципальном уровне - 1 балл; на уровне образовательного округа -2 балла; на зональном уровне - 3 балла; на уровне области - 4 балла: российском уровне-5 баллов. Примечание: баллы не суммируются. | Сводная таблица по участию учащихся. Приказ, грамота, диплом. | 5 |
| | Наличие обучающихся, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега» образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты-1 балл. | Статистика по сменам «Вега», «Сириус» | |
| | <p><i>Участие обучающихся</i></p> <p>-в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков "Проектория", направленных на раннюю профориентацию-1 балл;</p> <p>-в региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся - 1 балл;</p> <p>--в мероприятия, по ознакомлению обучающихся о структурой экономики территории или региона (экскурсии, поездки, встречи, дни открытых дверей) - 1 балл;</p> <p>-в региональном проекте «Билет в будущее» -1 балл; -участие родителей в различных мероприятиях по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся -1 балл;</p> <p>-в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»-1 балл; наличие победителей и призеров в мероприятиях движения JuniorSkills-2 балла. Примечание: баллы суммируются.</p> | <p>Договоры, приказы</p> <p>Расчет по формуле.</p> <p>Статистические данные</p> <p>План мероприятий</p> | |
| | ИТОГО | | |
| 3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе | | | |
| | Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени - 1 балл; -участие в образовательном проекте «Урок цифры» и иных циклах открытых онлайн-уроков-1 балл; отказ от участия -(-1 балл); -сертификация педагогических работников, прошедших повышение квалификации в цифровой форме с использованием информационной платформы «Современная цифровая образовательная среда в РФ» (1 курс -0,5 балла, 2 курса - 1 балл, 3 курса и более — 1,5 балла | Сертификаты, благодарственные письма, программа мероприятия, | |
| | Результативность участия учителя в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки на окружном уровне-1 балл | Приказ, сертификат, грамота | |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | Наличие обучающихся у учителя, в т.ч. 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 РЭШ; Учи.ру, Яндекс.Учебник; Онлайн-платформа «Скайенг», Издательство «Просвещение», «Лекториум»: не менее 3 % от общего числа обучающихся классов, в которых преподает учитель-1 балл. | Скриншот Интернет- страницы с ИУП обучающихся на платформах | |
| | 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- 2 балла | Отчет из АСУ РСО | |
| | Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся: презентация методической разработки урока, внеурочного занятия, авторских заданий по ФГ (не менее 5 заданий) на уровне ОО - 1 балл; на уровне округа-1,5 балла; области-2 балла. | Разработка урока, занятия; авторские задания по ФГ | |
| | Наличие общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью-1 балл | Скриншот страницы | |
| | ИТОГО | | |
| Результативность организационно-методической деятельности педагога | | | |
| | Результативность участия учителя в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных как самим ОУ (в зависимости от уровня), так и в ходе проведения мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня): выступления на (очных) конференциях, форумах, семинарах :на школьном уровне-1 балл; на городском-1,5 балла, окружном уровне - 2 балла, на областном уровне - 3 балла, на российском уровне -4 балла (При наличии экспертизы на уровне школы). Примечание: баллы не суммируются. При наличии групповых выступлений баллы делятся на количество выступающих); работа в качестве экзаменатора - собеседования ,эксперта итогового собеседования в 9-х классах, организатора итогового сочинения в 11 -х классах на школьном уровне - 0,5 балла; работа в качестве эксперта (за исключением экспертов ГИА) — 1 балл, организатор (за исключением организаторов ГИА) - 1 балл , члена жюри на мероприятиях городского, окружного, областного уровней - 1 балл; -наличие авторских публикаций на официальном сайте школы, официальных аккаунтах ОО, в периодических изданиях, сборниках, Интернет-ресурсах-1 балл. | Сводная таблица учителя. Программа мероприятия; сертификат, диплом, приказ | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | <p>Результаты участия работника в очных конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> -(победитель, призер, лауреат, дипломант) на школьном уровне - 1,5 балла, городском уровне -2 балла; окружном уровне - 3 балла, зональном- 4 балла; областном уровне - 5 баллов, на российском уровне - 6 баллов; - участие работника в конкурсах профессионального мастерства на школьном уровне-1 балл; городском-1,5 балла; на окружном- 2 балла; зональном-3 балла; областном и выше -4 балла. (При наличии экспертизы на уровне школы); -результаты участия работника в заочных конкурсах методических разработок патриотической, профориентационной, экологической и др. направленностей, в т. ч. учрежденных МО и НСО и СИПКРО: на окружном уровне - 1 балл, областном и выше- 2 балла; - участие работника в заочных конкурсах методических разработок патриотической, профориентационной, экологической и др. направленностей, в т. ч. учрежденных МО и НСО и СИПКРО: на окружном уровне — 0,5 балла, областном и выше- 1 балл. | Приказ, сертификат, диплом | |
| | <p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели «педагог- педагог». Результаты участия наставляемого в мероприятиях различного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> -участие в мероприятиях школьного уровня - 0,5 балла; городского и окружного уровня-1 балл; областного -1,5 балла; - результативность участия педагогов в мероприятиях школьного уровня - 1 балл; городского и окружного уровня- 1,5 балла; областного -2 балла. <p>За методическое сопровождение и организацию деятельности</p> <ul style="list-style-type: none"> - предметно-методического объединения на школьном уровне - до 20 баллов; работа в качестве руководителя УМО городского уровня - дополнительно 1 балл; окружного- 2 балла; областного-3 балла. | <p>Приказы, документация руководителя МО</p> <p>Лист профессионального роста молодого педагога (сертификаты, грамоты, приказы; программа мероприятия)</p> <p>План работы наставника</p> | |
| 4 | <p>Участие педагогических работников ОО в мероприятиях по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся и (семинары, конференции, форумы, круглые стол, мастер-классы :на школьном уровне- 0,5 балла; на городском-1 балл, окружном уровне - 1,5 балла, на областном уровне и выше-2 балла. Примечание: баллы не суммируются, при наличии групповых выступлений баллы делятся на количество выступающих.</p> | <p>Журнал учета использования о Рабочие программы Скриншот сайута, \интернет-страоницы Сертификат</p> | |
| | ИТОГО | | |
| Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасностн у детей | | | |
| | <p>Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса: 80% - 1 балл; 81-90 % - 2 балла; свыше 90% - 3 балла.</p> | Инфор ^а мация классного руководителя | 3 |

| | | | |
|--|---|------------------------------------|---|
| | Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса | Журнал учета несчастных случаев | 1 |
| | 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: -доля обучающихся-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО составляет от 55% и выше (от общей численности обучающихся классов, в которых преподает учитель) -1 балл; -наличие обучающихся, успешно выполнивших нормы ВФСК "ГТО" (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся составляет - 2-4% -2 балла, 5% и выше -3 балла | Статистические данные; приказ | 4 |
| | Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся: 1 балл | Сведения ГИБДД; Протоколы ГИБДД | 1 |
| | Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества:победитель, призер, лауреат, дипломант) на школьном уровне - 1,5 балла, участник на школьном уровне - 1 балл. | Приказ, сертификат, грамота | |
| | ИТОГО | | |
| | ВСЕГО | | |

Критерии и показатели качества труда заместителей директоров по УР, УВР, ВР

| № | Критерий оценивания эффективности работы руководителя общеобразовательного учреждения | Максимально возможное кол-во 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 текущего года): 100% - 2 балла | 2 |
| 1.6. | Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла | 2 |
| 1.7. | Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла | 2 |
| 1.8. | Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9 -х классов результатам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла | 2 |
| 1.9. | Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 95%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла | 2 |
| 1.10. | Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 96%-99% - 1 балла; 100% - 2 балла | 2 |
| 1.11. | Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков): 100% выпускников - 2 балл | 2 |
| 1.12. | Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору- 2 балла | 2 |
| 1.13. | Положительная динамика или сохранение значения среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем и более предметам - 2 балла; сохранение значения среднего балла по всем предметам ЕГЭ, сдаваемым в отчетном и прошлом году - 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 по выбору не ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет(-ты): на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиНСО 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 | 3 |

| | | |
|------|---|-----|
| | 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 | |
| | МОиНСО 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 <i>(баллы не суммируются)</i> | 2 |
| 1.22 | Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) <i>(баллы суммируются)</i> | 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 по блоку №1 | 44 |
| 2 | Эффективность воспитательной работы | |
| 2.1. | Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% - 1 балл | 1 |
| 2.2. | Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл | 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 <i>(оценивается по наивысшему уровню)</i> | 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; | 1,5 |

| | | |
|------|--|-----------|
| | (оценивается по наивысшему уровню) | |
| 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. | Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно -практических конференций): на <i>муниципальном уровне</i> или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на <i>уровне образовательного округа</i> : 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на <i>уровне области</i> : 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на <i>всероссийском или международном уровнях</i> - 2 балла | 2 |
| 2.9. | Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах - 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах -1 балл | 1 |
| 2.10 | Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик- ученик; студент- ученик; работодатель - ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации - 1 балл | 1 |
| 2.11 | Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год -1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла | 2 |
| 2.12 | Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше -1 балл | 1 |
| 2.13 | Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл | 1 |
| 2.14 | Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% -1 балл | 1 |
| | ИТОГО по блоку №2 | 17 |
| 3 | Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения | |
| 3.1. | Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) - 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях - 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню) | 1,5 |
| 3.2. | Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию - 0,5 балла; на <i>муниципальный уровень</i> или на <i>уровень образовательного округа</i> - 1 балл; | 2 |

| | | |
|------|--|------------|
| | на региональный уровень - 1,5 балла; всероссийский уровень - 2 балла | |
| 3.3. | Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла (баллы могут суммироваться) | 1 |
| 3.4. | Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл | 1 |
| | ИТОГО по блоку №3 | 5,5 |
| 4 | Эффективность обеспечения доступности качественного образования | |
| 4.1. | Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму - 1 балл | 1 |
| 4.2. | Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-11-х классов: в качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла (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 по блоку №4 | 5 |
| 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: | 1 |

| | | |
|------|---|------------|
| | сохранение позиции в «зеленой зоне» - 0,5 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) - 1 балл | |
| 5.5. | Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях - 2 балла | 2 |
| 5.6. | Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования: 2 балла | 2 |
| 5.7 | Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора - 1 балл; со стороны Госпотребнадзора: 1 балл | 2 |
| | ИТОГО по блоку №5 | 13 |
| 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 МоиНСО 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 по блоку №6 | 4,5 |
| 7 | Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения | |
| 7.1. | Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл | 1 |
| 7.2. | Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО 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 МОиНСО 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 МоиНСО 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 по блоку №7 | 11 |
| | ВСЕГО | 100 |

Критерии и показатели качества труда педагога-психолога

| № | Критерий оценивания | верждающие с о о т в | Максимальное количество баллов |
|--|---|---|--------------------------------|
| 1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг | | | |
| 1.1 | Положительная динамика в результатах коррекционноразвивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении | 20%-39% - 1б. 40%-59% -2б. 60% и более - 3б. | 3 |
| 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) - 1б. 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 - 2б. 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 -3б. | 3 |
| 1.3 | Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психологопедагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) | Уровень ОО - 1б. Городской уровень - 2б. Окружной уровень - 3б. Региональный уровень - 4б. Всероссийский и международный уровень - 5б. | 5 |

| | | | |
|--|---|--|----|
| 1.4 | Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня) | Уровень ОО - 1б. Районный уровень - 2б. Окружной уровень - 3б. Региональный уровень - 4б. Всероссийский и международный уровень - 5б. | 5 |
| 1.5 | Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся | 51%-60% - 1б. 61%-75% - 2б. 76%-85% - 3б. Свыше 85% - 4б. | 4 |
| 1.6 | Наличие положительной динамики в развитии детей раннего возраста (в группе компенсирующей направленности) | Положительная динамика в развитии детей отсутствует - 0б. Наблюдается положительная динамика в развитии детей - 1б. | 1 |
| Итого по блоку | | | 21 |
| 2.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) образовательном процессе | | | |
| 2.1 | Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет- ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках) | Районный уровень - 1б. Окружной уровень - 2б. Региональный уровень - 3б. Всероссийский и международный уровень - 4б. | 4 |
| 2.2 | Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психологопедагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса | Не имеется в наличии - 0б. Имеется в наличии - 1б. | 1 |
| Итого по блоку | | | 5 |
| 3.Результативность организационно-методической деятельности педагога | | | |
| 3.1 | Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических образовательная программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) | Районный уровень - 1б. Окружной уровень - 2б. Региональный уровень - 3б. Всероссийский -4б. Международный уровень - 5б. | 5 |
| 3.2 | Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) | Районный уровень - 1б. Окружной уровень - 2б. Региональный уровень - 3б. Всероссийский -4б. Международный уровень - 5б. | 5 |
| 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) | Районный уровень - 1б. Окружной уровень - 2б. Региональный уровень - 3б. Всероссийский -4б. Международный уровень - 5б. | 5 |
| 3.4 | Результативность участия педагога- психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, | Районный уровень - 1б. Окружной уровень - 2б. Региональный уровень - 3б. Всероссийский -4б. Международный уровень - 5б. | 5 |

| | | | |
|-----|--|--|----|
| | конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня) | | |
| 3.5 | Внедрение авторских (компилятивных) психологопедагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня) | Уровень ОО - 1б. Районный уровень - 2б. Окружной уровень - 3б. Региональный уровень - 4б. Всероссийский и международный уровень - 5б. | 5 |
| 3.6 | Внедрение авторских (компилятивных) психологопедагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня) | Уровень ОО - 1б. Районный уровень - 2б. Окружной уровень - 3б. Региональный уровень - 4б. Всероссийский и международный уровень - 5б. | 5 |
| 3.7 | Разработка и внедрение (компилятивных) учебнометодических материалов, рекомендаций, пособий психологопедагогического содержания: учебнометодические материалы; методические рекомендации; методическое пособие | Нет - 0б. Да - 1б. | 1 |
| 3.8 | Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе образовательная наставничества образовательной организации по организация модели педагог-педагог | Результативность не наблюдается - 0б. Наблюдается результативность - 1б. | 1 |
| | Итого по блоку | | 32 |
| | Итого | | 58 |

**Лист оценивания результативности и качества работы (эффективность труда)
воспитателя / музыкального руководителя / инструктора физической культуры
структурного подразделения «Детский сад Солнышко» ГБОУ СОШ им.А.М. Шулай-
кина с. Старый Аманак**

Ф.И.О. работника

| Основание для назначения стимулирующих выплат | Виды стим. выплат | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания |
|---|---|---|
| <p>I. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</p> | <p>Выплаты за качество воспитания</p> | <p>1.1. <i>Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:</i> частично соответствует – 1б.; соответствует – 2б.; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход – 3б.</p> <p>1.2. <i>Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) наличие жалоб - -1б.</i> 75%-79% - 1б.; 80%-89% - 2б.; 90% и более - 3 б.</p> |
| | <p>Выплаты за сложность контингента</p> | <p>1.3. <i>Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППк, ПМПК)</i> Стабильная Трудная положительная Незавершенный курс обучения 70% 20% 10% - 3 балла 50% 40% 10% - 2 балла 40% 50% 10% - 1 балл</p> <p>1.4. <i>Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования, в разновозрастных группах согласно данным информационной справки:</i> специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 1 б.; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 3б.</p> |
| | <p>Выплаты за качество воспитания</p> | <p>1.5. <i>Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений. (0,25б.)</i> наличие жалоб - - 1б.</p> <p>1.6. <i>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):</i> на уровне декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО – 1б. выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО – 3б.</p> <p>1.7. <i>Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей</i> образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует-1б.; образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей-3б.</p> |
| | <p>Выплаты за посещ.</p> | <p>1.8. <i>Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат (полгода, год) от списочного состава группы)</i> до 70%-1б.; выше70%-2б.</p> |
| | <p>II. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</p> | <p>Выплаты за применение инновационных технологий</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | | <p>во втором (очном) этапе-3б.; победа во втором (очном) этапе-5б.</p> |
| <p>III. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</p> | | <p>2.3. <i>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) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</i> на уровне ОО-1б.; интернет-конкурсы - участник-0,5б., победитель-1б.; на районном уровне-участник-2б., победитель-3б.; на окружном уровне-участник-3б., победитель-5б.; на региональном и выше уровне-участник-5б., победитель-8б.</p> <p>3.1. <i>Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН</i> цифровые образ. продукты созданы, применяются-1б.; цифровые образ. продукты созданы, применяются, наблюдается положительная динамика развития детей-3б.</p> <p>3.2. <i>Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений</i> страница группы в соц. сетях – 1б.; персональный сайт – 3б.</p> <p>3.3. <i>Эффективность работы в ГИС АСУ РСО ДОО - от 1 до 3 б.</i></p> |
| <p>IV. Результативность организационно-методической деятельности педагога</p> | <p>Выплаты за применение инновационных технологий</p> | <p>4.1. <i>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)</i> методические продукты созданы, используются- на уровне ОО-1б.; на уровне округа -3б., выше окружного уровня -5б. методические продукты созданы, наблюдается положительная динамика развития детей- на уровне ОО-3б.; на уровне округа -5б., выше окружного уровня -8б.</p> <p>4.2. <i>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник)</i> на уровне ОО-1-2б.; интернет-конкурсы - участник-0,5б., победитель-1б.; на районном уровне-участник-2б., победитель-3б.; на окружном уровне-участник-3б., победитель-5б.; на региональном и выше уровне-участник-5б., победитель-8б.</p> <p>4.3. <i>Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента) – до 5б.</i></p> <p>4.4. <i>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: баллы суммируются</i> сайт ОО – до 1б.; профессиональный сайт – до 2 б.; районное издание – до 3б.; окружное издание – до 4б.; региональное издание – до 5б.; федеральное, международное издание – 8б.; публикация в интернет сборнике – 3б.</p> <p>4.5. <i>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)</i> на уровне ОО-1б.; на районном уровне-3б.; на окружном уровне-5б.; на региональном и выше уровне-8б.</p> <p>4.6. <i>Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, ПМПК, ППк и пр. (в зависимости от уровня)</i> на уровне ОО-1б.; на районном уровне-3б.; на окружном уровне-5б.; на региональном и выше уровне-8б.</p> <p>4.7. <i>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов наличие – 2б.</i></p> <p>4.8. <i>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог наличие – 3б.</i></p> |

| | | |
|---|--|--|
| | | 4.9. <i>Описание, обобщение, распространение в коллективе инновационных методик, технологий, достигнутых полезных образовательных эффектов (до 3б)</i> |
| V. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей | Выплаты за обеспечение посещаемости | 5.1. <i>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)</i> стабильно низкий – до 1б.; снижение на 1% - 2б.; снижение на 2% - 3б.; снижение на 3% и выше – до5б. |
| | | 5.2. <i>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))</i> 5%-10% - 1б.; 11%-19% - 2б.; свыше 20% - 3б. |
| | | 5.3. <i>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</i> 1% - 1б.; 2% - 2б.; 3% и выше – 3б. |
| | | 5.4. <i>Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса (0,25б.) наличие - - 1б.</i> |
| | | 5.5. <i>Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников (0,25б.) наличие - - 1б.</i> |
| | | 5.6. <i>Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований (0,25б.) наличие - - 1б.</i> |
| | | Выплаты за обеспечение качества воспитания |
| | | Выплаты за применение инновационных технологий |
| | | Выплаты за сложность контингента |
| | | Выплаты за обеспечение посещаемости учреждения |
| | | Всего |

Протокол _____ **разногла-**
сий _____

Председатель экспертной комиссии _____ **Члены эксперт-**
ной комис- _____
сии: _____

С заключением экспертной комиссии ознаком-
лен(а): _____ **Дата:** _____

**Лист оценивания результативности и качества работы (эффективность труда)
учителя-логопеда структурного подразделения «Детский сад Солнышко»
ГБОУ СОШ им. А.М. Шулайкина с. Старый Аманак**

Ф.И.О. работника _____ Период оценивания _____

| Основание для назначения стимулирующих выплат | Виды стим. выплат | Критерии оценивания | Подтверждающие документы | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------------------------------------|--|---|------------------------------------|------------------------------------|------------|------------|------------|------------------|--|--|------------|------------|------------|------------------|--|--|------------|------------|------------|-----------------|--|--|-----------------------|
| I. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг | Выплаты за сложность контингента | <p>1.1. <i>Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работе, проявляемая в достижениях воспитанников (интегрированные дети с ограниченными возможностями здоровья) на основании результатов диагностики, проводимой членами ППк, по разделам «звукопроизношение», «развитие фонематических процессов», «развитие ССС», «развитие ЛСР», «развитие ГСР», «развитие СР».</i></p> <table border="1"> <tr> <td>Стабильная</td> <td>Трудная положительная</td> <td>Незавершенный курс обучения</td> </tr> <tr> <td>70%</td> <td>20%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>- 3 балла</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>50%</td> <td>40%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>- 2 балла</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>40%</td> <td>50%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>- 1 балл</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | Стабильная | Трудная положительная | Незавершенный курс обучения | 70% | 20% | 10% | - 3 балла | | | 50% | 40% | 10% | - 2 балла | | | 40% | 50% | 10% | - 1 балл | | | Аналитическая справка |
| | | Стабильная | Трудная положительная | Незавершенный курс обучения | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 70% | 20% | 10% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - 3 балла | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 50% | 40% | 10% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - 2 балла | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 40% | 50% | 10% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - 1 балл | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>1.2. <i>Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования, в разновозрастных группах согласно данным информационной справки: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 1 б.; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 3б.</i></p> | Информационная справка специали... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>1.3. <i>Эффективное участие в воспитательно-образовательном процессе в группах со сложным контингентом воспитанников (прогулки, развлечения, праздники, консультации воспитателей и др.) (до 3б)</i></p> | Аналитическая справка | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Выплаты за качество воспитания | <p>1.4. <i>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся</i> 55-60% - 1б.; 61-75% - 2б.; 76-85% - 3б.; свыше 85% - 4б.</p> | Сводный лист анкеты, аналитическая справка | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | <p>1.5. <i>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся</i> 55-60% - 1б.; 61-75% - 2б.; 76-85% - 3б.; свыше 85% - 4б.</p> | Сводный лист анкеты, аналитическая справка | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | <p>1.6. <i>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся</i> 55-60% - 1б.; 61-75% - 2б.; 76-85% - 3б.; свыше 85% - 4б.</p> | Сводный лист анкеты, аналитическая справка | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | <p>1.7. <i>Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений. (0,25б.) наличие жалоб - 1б.</i></p> | Справка администрации | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | <p>1.8. <i>Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое на уровне ОО-1б.; интернет-конкурсы - участник-0,5б., победитель-1б.;</i></p> | Свидетельство, сертификат, выписка приказа, диплом и др. - ксерокопии | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | |
|---|--|---|---|
| | | на районном уровне-участник-2б., победитель-3б.; на окружном уровне-участник-3б., победитель-5б.; на региональном и выше уровне-участник-5б., победитель-8б. | |
| II. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе | Выплаты за применение инновационных технологий | 2.1. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений страница группы в соц. сетях – 1б.; персональный сайт – 3б. | Справка, ссылка на документ |
| | | 2.2. Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся – до 3 б.; ЦОР и ЭОР для родителей – до 3б.; ЦОР и ЭОР для педагогов – до 3б. | Аналитическая справка |
| III. Результативность организационно-методической деятельности педагога | Выплаты за применение инновационных технологий | 3.1. 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: создание – 1б.; создание и реализация – 2б.; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – до 5б.; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – до 7б. | Наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета |
| | | 3.2. Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) на уровне ОО-1-2б.; интернет-конкурсы - участник-0,5б., победитель-1б.; на районном уровне-участник-2б., победитель-3б.; на окружном уровне-участник-3б., победитель-5б.; на региональном и выше уровне-участник-5б., победитель-8б. | Свидетельство, сертификат, выписка приказа, диплом и др. - ксерокопии |
| | | 3.3. Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК): на уровне ОО-1б.; на районном уровне-3б.; на окружном уровне-5б.; на региональном и выше уровне-8б. | Свидетельство, сертификат, выписка приказа диплом и др. - ксерокопии |
| | | 3.4. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: баллы суммируются сайт ОО – до 1б.; профессиональный сайт – до 2 б.; районное издание – до 3б.; окружное издание – до 4б.; региональное издание – до 5б.; федеральное, международное издание – 8б.; публикация в интернет сборнике – 3б. | Свидетельство, сертификат, выписка приказа, диплом и др. - ксерокопии |
| | | 3.5. Описание, обобщение, распространение в коллективе инновационных методик, технологий, достигнутых полезных образовательных эффектов (до 3б) | Аналитическая справка, ксерокопии представленных материалов |
| | | 3.6. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО. Баллы суммируются на уровне ОО-1б.; на районном уровне-3б.; на окружном уровне-5б.; на региональном и выше уровне-8б. | Свидетельство, сертификат, выписка из приказа диплом и др. - ксерокопии |
| | | 3.7. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов наличие – 2б. | Ксерокопии документов КПК |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | | 3.8. <i>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО</i> на уровне ОО-1б.; на районном уровне-3б.; на окружном уровне-5б.; на региональном и выше уровне-8б. | Свидетельство, сертификат, выписка из приказа диплом и др. - копии |
| | | 3.9. <i>Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ</i> баллы суммируются на уровне ОО-1б.; на районном уровне – 3б., на уровне округа -5б., выше окружного уровня -8б. | Сертификат, диплом, приказ и др. – копии Аналитическая справка о результатах деятельности |
| | | 3.10. <i>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог до 3 б.</i> | Аналитическая справка |
| IV. Обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ | Выплаты за обеспечение посещаемости | 4.1. <i>Эффективное участие в обеспечении посещаемости детьми группы (до 3 баллов).</i> | Аналитическая справка |
| | | 4.2. <i>Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части охраны жизни и здоровья детей (0,25б)</i> | Справка администрации |
| | | 4.3. <i>Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса (0,25б.) наличие - - 1б.</i> | Справка администрации |
| | | 4.4. <i>Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований (0,25б.) наличие - - 1б.</i> | Справка администрации |
| | | | Выплаты за обеспечение качества воспитания |
| | Выплаты за применение инновационных технологий | | |
| | Выплаты за сложность контингента | | |
| | Выплаты за обеспечение посещаемости учреждения | | |
| | В с е г о | | |

Протокол разногласий _____

Председатель _____

экспертной _____

комиссии _____

Члены экспертной комиссии: _____

комиссии: _____

С заключением экспертной комиссии ознакомлен(а): _____

Дата: _____

**Лист оценивания результативности и качества работы (эффективность труда)
педагога-психолога структурного подразделения «Детский сад Солнышко»
ГБОУ СОШ им. А.М. Шулайкина с. Старый Аманак**

Ф.И.О. работника _____ Период оценивания _____

| Основание для назначения стимулирующих выплат | | Критерии оценивания | Подтверждающие документы |
|---|--|--|---|
| <p>I. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</p> | <p align="center">Выплаты за сложность контингента</p> | <p>1.1. <i>Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере, в эмоционально-волевой сфере, в общении</i> 20%-39% - 1б.; 40%-59% - 2б.; 60% и более – 3б.</p> | <p align="center">Аналитическая справка</p> |
| | | <p>1.2. <i>Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса:</i> отсутствие положительного результата за отчетный период – 1б.; наличие положительного результата за отчетный период – 3б.</p> | <p align="center">Аналитическая справка</p> |
| | | <p>1.3. <i>Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования).</i> <i>Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные ха-</i></p> | <p align="center">Наличие информационного банка данных, аналитический отчет, рекомендации</p> |

| | | | |
|---------------------------------------|--|--|------------------------------|
| | | <p>рактеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды – до 10 баллов</p> | |
| | | <p>1.4. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников (интегрированные дети с ограниченными возможностями здоровья). Стабильная Трудная положительная Незавершенный курс обучения 70% 20% 10% - 3 балла 50% 40% 10% - 2 балла 40% 50% 10% - 1 балл</p> | <p>Аналитическая справка</p> |
| | | <p>1.5. Эффективное участие в воспитательно-образовательном процессе в группах со сложным контингентом воспитанников (прогулки, развлечения, праздники, консультации воспитателей и др.) (до 5б)</p> | <p>Аналитическая справка</p> |
| <p>Выплаты за качество воспитания</p> | | <p>1.5. Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %: 60-70% - 16.; 71-85% - 26.; свыше 85% - 36.</p> | <p>Аналитическая справка</p> |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | <p>1.6. Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 1б.; 61-75% - 2б.; 76-85% - 3б.; свыше 85% - 4б.</p> | Сводный лист анкеты, аналитическая справка |
| | | <p>1.7. Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 1б.; 61-75% - 2б.; 76-85% - 3б.; свыше 85% - 4б.</p> | Сводный лист анкеты, аналитическая справка |
| | | <p>1.8. Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 1б.; 61-75% - 2б.; 76-85% - 3б.; свыше 85% - 4б.</p> | Сводный лист анкеты, аналитическая справка |
| | Выплаты за применение инновационных технологий | <p>1.9. Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадке, ПМПК, ППк, баллы суммируются на уровне ОО-1б.; на районном уровне – 3б., на уровне округа -5б., выше окружного уровня - 8б.</p> | Сертификат, выписка из приказа, диплом и др. - ксерокопии |
| | | <p>1.10. Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса на уровне ОО-1б.; на районном уровне-3б.; на окружном уровне-5б.; на региональном и выше уровне-8б.</p> | Сертификат, выписка из приказа, диплом и др. - ксерокопии |
| | | <p>1.11. Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-</p> | Свидетельство, сертификат, выписка из приказа, диплом и др. - ксерокопии |

| | | | |
|---|---|--|---|
| | | <p>практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат)) на уровне ОО-1-2б.; интернет-конкурсы - участник-0,5б., победитель-1б.; на районном уровне-участник-2б., победитель-3б.; на окружном уровне-участник-3б., победитель-5б.; на региональном и выше уровне-участник-5б., победитель-8б.</p> | |
| <p>II. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</p> | <p>Выплаты за применение инновационных технологий</p> | <p>2.1. <i>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)</i> сайт ОО – до 1б.; профессиональный сайт – до 2 б.; районное издание – до 3б.; окружное издание – до 4б.; региональное издание – до 5б.; федеральное, международное издание – 8б.; публикация в интернет сборнике – 3б.</p> <p>2.2. <i>Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса</i> страница группы в соц. сетях – 1б.; персональный сайт – 3б.</p> <p>2.3. <i>Наличие и применение авторских (модифицированных)</i></p> | <p>Свидетельство, сертификат, выписка из приказа, диплом и др. - ксерокопии</p> <p>Справка, ссылка на материалы, скриншот страницы</p> <p>Аналитическая справка</p> |

| | | | |
|---|---|--|---|
| | | <p><i>продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН</i></p> <p>цифровые образ. продукты созданы, применяются-1б.; цифровые образ. продукты созданы, применяются, наблюдается положительная динамика развития детей-3б.</p> | |
| <p>III. Результативность организационно-методической деятельности педагога</p> | <p>Выплаты за применение инновационных технологий</p> | <p>3.1. <i>Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер)</i></p> <p>на уровне ОО-1б.; на районном уровне-3б.; на окружном уровне-5б.; на региональном и выше уровне-8б.</p> | <p>Аналитическая справка, анализ посещаемости мероприятий доп. образования (журнал)</p> |
| | | <p>3.2. <i>Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер)</i></p> <p>на уровне ОО-1-2б.; интернет-конкурсы - участник-0,5б., победитель-1б.; на районном уровне-участник-2б., победитель-3б.; на окружном уровне-участник-3б., победитель-5б.; на региональном и выше уровне-участник-5б., победитель-8б.</p> | <p>Ксерокопия подтверждающих документов</p> |
| | | <p>3.3. <i>Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО</i></p> | <p>Аналитическая справка, ксерокопии представленных материалов</p> |

на уровне **ОО-16.**;
на **районном**
уровне-**3б.**; на
окружном уровне-
5б.; на региональ-
ном и выше уровне-
8б.

3.4. *Результатив-
ность участия педа-
гога-психолога в рас-
пространении педа-
гогического опыта в*
профессиональном
сообществе в ходе
*проведения семина-
ров, конференций,*
иных мероприятий,
организованных
иными ОО
на уровне **ОО-16.**;
на **районном**
уровне-**3б.**; на
окружном уровне-
5б.; на региональ-
ном и выше уровне-
8б.

Свидетельство, сертификат, выписка из приказа
диплом и др. - ксерокопии

3.5. *Внедрение ав-
торских (компиля-
тивных) психолого-
педагогических про-
грамм коррекционно-
развивающей направ-
ленности (в зависи-
мости от уровня)*
на уровне **ОО-16.**;
на **районном**
уровне-**3б.**; на
окружном уровне-
5б.; на региональ-
ном и выше уровне-
8б.

Аналитическая справка

3.6. *Внедрение ав-
торских (компиля-
тивных) психолого-
педагогических про-
грамм психопрофи-
лактической направ-
ленности (в зависи-
мости от уровня)*
на уровне **ОО-16.**;
на **районном**
уровне-**3б.**; на
окружном уровне-
5б.; на региональ-
ном и выше уровне-
8б.

Свидетельство, сертификат, диплом и др. - ксерокопии

3.7. *Разработка и*
*внедрение (компиля-
тивных) учебно-
методических мате-
риалов, рекоменда-
ций, пособий психо-
лого-педагогического*
содержания:

Наличие самих материалов, справка

| | | | |
|--|--------------------------------|---|---|
| | | учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие до 3 б. | |
| | Выплаты за качество воспитания | 3.8. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог до 3 б. | Аналитическая справка |
| | | 3.9. Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом 1%-5% - 1б.; 5% до 10% - 2б.; более 10% - 3б. | Сертификаты – ксерокопии, аналитическая справка |
| | | Выплаты за обеспечение качества воспитания | |
| | | Выплаты за применение инновационных технологий | |
| | | Выплаты за сложность контингента | |
| | | В с е г о | |

Протокол
разногласий

Председатель
снии

экспертной

комис-

Члены
экспертной
снии:

комис-

С заключением экспертной комиссии ознаком-
лен(а): _____

Дата: _____

**Лист оценивания качества труда
рабочего по комплексному обслуживанию здания, сторожа, грузчика,
уборщика служебных помещений
структурного подразделения «Детский сад Солнышко» ГБОУ СОШ им. А.М. Шулай-
кина с. Старый Аманак**

Ф.И.О. работника _____ Дата заполне-
ния _____

| Основание для назна- чения стимулирую- щих выплат | Критерии оценивания |
|--|--|
| Эффективная орга- низация охраны жизни и здоровья | <p>1. <i>Эффективное участие в создании условий для сохранения здоровья</i> 2. <i>воспитанников:</i> -<i>бесперебойное функционирование всех систем жизнеобеспечения</i> <i>в детском саду (до 2 б);</i> -<i>отсутствие порчи (потери) имущества во время дежурства (до 0,25 б);</i> -<i>отсутствие обоснованных замечаний к осуществлению охраны</i> <i>объекта во время дежурства (до 0,25 б);</i> -<i>содержание помещений и территории в надлежащем</i> <i>санитарно-техническом состоянии (до 2 б)</i></p> |
| | В с е г о |

Протокол
разногла-
сий _____

Председатель _____ экспертной _____ КОМИС-
сии _____

Члены _____
экспертной _____ КОМИС-
сии: _____

С заключением экспертной комиссии ознаком-
лен(а): _____

**Лист оценивания качества труда
завхоза структурного подразделения «Детский сад Солнышко» ГБОУ СОШ им. А.М.
Шулайкина с. Старый Аманак**

Ф.И.О. работника _____ Дата заполнения _____
ния _____

| Основание для назначения стимулирующих выплат | Критерии оценивания |
|--|--|
| Эффективная организация охраны жизни и здоровья | 1. <i>Эффективное участие в создании условий для сохранения здоровья воспитанников:</i> -создание условий для бесперебойного безаварийного функционирования всех систем жизнеобеспечения в детском саду (до1,5б); -отсутствие замечаний за ведение работы по охране труда и пожарной безопасности (до1,5б); -отсутствие обоснованных замечаний и обоснованных жалоб к организации подвоза, чистоту и хранению продуктов питания в детском саду (до1,5б); -отсутствие замечаний по документообороту, по итогам ревизии и других проверок по вопросам хозяйственной деятельности (до1,5б). |
| | В с е г о |

Протокол разногласий _____

Председатель экспертной комиссии _____ КОМИССИИ

Члены экспертной комиссии: _____ КОМИССИИ

С заключением экспертной комиссии ознакомлен(а): _____

**Лист оценивания качества труда
бухгалтера структурного подразделения ГБОУ СОШ им. А.М. Шулайкина с. Старый Аманак детского сада «Солнышко»**

Ф.И.О. работника _____ Дата заполнения _____

| Основание для назначения стимулирующих выплат | Критерии оценивания | Самоанализ деятельности в баллах | Полученное количество баллов |
|--|--|----------------------------------|------------------------------|
| Эффективная организация охраны жизни и здоровья | 1. <i>Эффективное участие в создании условий для сохранения здоровья воспитанников:</i> <i>-освоение и внедрение новых программ бухучета (до 2 б);</i> <i>-выполнение работы, требующей высокой напряженности и интенсивности (систематическое выполнение срочных заданий) (до 2 б);</i> <i>-инициативный и грамотный подход к ведению бухгалтерского учета (до 2 б);</i> <i>-повышение эффективности деятельности на основе использования современных методов сбора и обработки информации (до 2 б)</i> | | |
| | В с е г о | | |

Протокол разногласий _____

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии: _____

С заключением экспертной комиссии ознакомлен(а): _____

**Лист оценивания качества труда
делопроизводителя структурного подразделения ГБОУ СОШ им. А.М. Шулайкина с. Старый Аманак детского сада
«Солнышко»**

Ф.И.О. работника _____ Дата заполнения _____

| Основание для назначения стимулирующих выплат | Критерии оценивания | Самоанализ деятельности в баллах | Полученное количество баллов |
|--|---|----------------------------------|------------------------------|
| Эффективная организация охраны жизни и здоровья | 1. <i>Эффективное участие в создании условий для сохранения здоровья воспитанников:</i> <i>-инициативный и грамотный подход к ведению делопроизводства (до 2,5 б);</i> <i>-повышение эффективности деятельности на основе использования современных методов сбора и обработки информации (до 2,5 б)</i> | | |
| | В с е г о | | |

Протокол
разногласий _____

Председатель экспертной комиссии _____

Члены
экспертной комиссии: _____

С заключением экспертной комиссии ознакомлен(а): _____

**Лист оценивания качества труда
поваров, кухонных работников структурного подразделения «Детский сад Солнышко»
ГБОУ СОШ им. А.М. Шулайкина с. Старый Аманак**

Ф.И.О. работника _____ Дата заполнения _____

| Основание для назначения стимулирующих выплат | Критерии оценивания | Самоанализ деятельности в баллах | Полученное количество баллов |
|--|--|----------------------------------|------------------------------|
| Эффективная организация охраны жизни и здоровья | 1. <i>Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания (до 2б)</i> | | |
| | 2. <i>Отсутствие замечаний по содержанию помещения, оборудования пищеблока в надлежащем санитарно-техническом состоянии (до 2б)</i> | | |
| | В с е г о | | |

Протокол
разногласий _____

Председатель экспертной комиссии _____

Члены
экспертной комиссии: _____

С заключением экспертной комиссии ознакомлен(а): _____

**Лист оценивания качества труда
машиниста по стирке и ремонту белья, спецодежды, кастелянши
структурного подразделения ГБОУ СОШ им. А.М. Шулайкина с. Старый Аманак детского сада «Солнышко»**

Ф.И.О. работника _____ Дата заполнения _____

| Основание для назначения стимулирующих выплат | Критерии оценивания | Самоанализ деятельности в баллах | Полученное количество баллов |
|--|---|----------------------------------|------------------------------|
| Эффективная организация охраны жизни и здоровья | 1. <i>Эффективное участие в создании условий для сохранения здоровья воспитанников:</i> <i>-бесперебойное обеспечение качественно постиранным бельем (до 1 б);</i> <i>-творческий подход к реставрации и ремонту мягкого белья (до 3 б)</i> | | |
| | В с е г о | | |

Протокол разногласий _____

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии: _____

С заключением экспертной комиссии ознакомлен(а): _____

Лист оценивания качества труда

**младших воспитателей, помощников воспитателей структурного подразделения «Детский сад Солнышко»
ГБОУ СОШ им. А.М. Шулайкина с. Старый Аманак**

Ф.И.О. работника _____

Дата заполнения _____

| Основание для назначения стимулирующих выплат | Критерии оценивания | Самоанализ деятельности в баллах | Полученное количество баллов |
|--|---|----------------------------------|------------------------------|
| Обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ | 1.1. <i>Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (снижение пропусков по причине родителей) (до 2 б).</i> | | |
| | 1.2. <i>Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (количество дней, пропущенных одним ребенком в месяц по болезни) (до 5б)</i> | | |
| Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников | 2.1. <i>Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций (до 0,25 б)</i> | | |
| | 2.2. <i>Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб родителей к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий (0,25б)</i> | | |
| | 2.3. <i>Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части охраны жизни и здоровья детей, травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса (0,25б)</i> | | |
| | 2.4. <i>Эффективность участия в создании условий для сохранения здоровья воспитанников, создание развивающей среды (до 5 б)</i> | | |
| | 2.5. <i>Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания (до 0,25 б) :</i> | | |
| | 2.6. <i>Выполнение работ за пределами своих функциональных обязанностей (до 5 б.)</i> | | |
| | В с е г о | | |

Протокол

разногласий _____

Председатель экспертной комиссии _____

Члены экспертной комиссии: _____

С заключением экспертной комиссии ознакомлен(а): _____

Приложение № 3
к коллективному договору
(ГБОУ СОШ им. А.М. Шулайкина с. Старый Аманак)

СОГЛАСОВАНО:
председатель первичной
профсоюзной организации

 Хмелева М.Н.
«15» июня 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
(наименование организации)

 Дурнова Н.М.
«15» июня 2022 г.
М.П.


**ПОЛОЖЕНИЕ
О ДИСТАНЦИОННОЙ (УДАЛЕННОЙ) РАБОТЕ
работников государственного бюджетного общеобразователь-
ного учреждения Самарской области средней общеобразова-
тельной школы имени полного кавалера ордена Славы Алек-
сандра Михайловича Шулайкина с. Старый Аманак муницип-
ального района Похвистневский Самарской области**

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» № 407-ФЗ от 08.12.2020 г.

Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» № 407-ФЗ от 08.12.2020 г.

Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

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

Для целей настоящего положения под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящим положением.

2. Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору,

предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные ст. 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтвер-

ждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей ст. 68 ТК РФ, может осуществляться путем обмена электронными документами.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

3. Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя

При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случаях, если в соответствии с ТК РФ работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия).

Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных ст. 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополни-

тельным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

5. Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

6. Особенности организации труда дистанционных работников

Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 - 168 ТК РФ.

7. Особенности охраны труда дистанционных работников

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами 17, 20 и 21 части второй ст. 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

8. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником

Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным ч.9 ст. 312.3 ТК РФ).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

9. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящим разделом положения, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно ч.2 ст. 157 ТК РФ, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами предусмотрен коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами

Приложение № 4

к коллективному договору

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации

Утверждаю:
Директор ГБОУ СОШ им. А.М.
Шулайкина с. Старый Аманак

_____ Хмелёва М.Н.
« » _____ 2022 г.

_____ Дурнова Н.М.
« » _____ 2022 г.

Соглашение по охране труда на 2022 г.

| № | Содержание мероприятий | Стоимость работ (руб.) | Срок исполнения | Исполнитель |
|---|--|--------------------------------|---------------------|--------------------------------------|
| 1 | Выделение средств на мероприятия по охране труда | 3000 | В течение года | Директор, специалист по охране труда |
| 2 | Организация и прохождение обучения работников по ОТ | 1800 | В течение года | специалист по охране труда |
| 3 | Установка диэлектрических ковров на кухне и кабинет домоводства | 1000 | В течение года | завхоз |
| 4 | Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, различных видов мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами | 5000 | По срокам | завхоз |
| 5 | Пополнение имеющихся медицинских аптечек и приобретение новых | 1500 | По истечении сроков | завхоз |
| 6 | Проведение медицинских осмотров работников школы | Средства регионального бюджета | Август | Директор, главный бухгалтер |
| 7 | Обеспечение работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами | 5000 | По срокам | завхоз |
| 8 | Проведение предрейсового медосмотра водителя | 36000 | ежедневно | Медицинская сестра ФАП |
| | Итого: | 53300 | | |

| | | | |
|----|-------------------------|--|---|
| 3. | Помощник воспитателя | Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Галоши резиновые Перчатки резиновые | 1,5 года 6 пар 1 пара 2 пары |
| 4. | Рабочий по стирке белья | Перчатки резиновые | 4 пары |
| 5. | Повар | Халат хлопчатобумажный Галоши резиновые | 1 1 пара на 2 года |
| 6. | Водитель | Перчатки комбинированные | 4 пары |
| 7 | Учитель химии | Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые | 1 на 1.5 года Дежурный |

Протокол № 2

общего собрания работников ГБОУ СОШ им. А.М. Шулайкина с. Старый Аманак

с. Старый Аманак

«10_» июня 2022 г.

Председателем собрания избрана Нестерова О.В., секретарем собрания Алёшина А.Р..

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 Сапугольцеву О.Н. Она предложила избрать представителем от трудового коллектива Ф.И.О. Хмелеву Марину Николаевну – председателя профкома.

Голосовали тайным голосованием:

«За» 44 чел.

«Против» - чел.

«Воздержались» - чел.

Решили: избрать представителем работников Хмелеву Марину Николаевну – 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 Хмелеву Марину Николаевну, она подробно ознакомила работников с условиями Коллективного договора и приложений к нему локальных нормативных документов.

Голосовали за принятие Коллективного договора в предложенной редакции

«За» 44 чел.

«Против» - чел.

«Воздержались» - чел.

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

Председатель собрания



Нестерова О.В.

Секретарь



Алешина А.Р.