

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБОУ СОШ №2 им.
Героя Советского Союза

Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала

Каюпова Л. Н.

«28» марта 2022 г.

От работодателя:

Директор ГБОУ СОШ №2 им.

Героя Советского Союза

Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала

Чилигин Ю. Н.

«28» марта 2022 г.



Коллективный договор

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы № 2
имени Героя Советского Союза Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала
муниципального района Шенталинский Самарской области

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Присвоен регистрационный номер <u>178 2022</u>
от « <u>6</u> » <u>04</u> 20 <u>22</u> г.
<u>И. спец. Гончаренко Н.Ю.</u> (должность, Ф.И.О.)

Принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от «28» 03 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 ГБОУ СОШ № 2 им. Героя Советского Союза Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала».

Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников ГБОУ СОШ № 2 им. Героя Советского Союза Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала».

Приложение № 3 «Положение распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 2 им. Героя Советского Союза Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала».

Приложение № 4 «Положение о дистанционной (удаленной) работе»

Приложение № 5 «Соглашение по охране труда между профсоюзным комитетом и администрацией школы».

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

Приложение № 7 «Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, дающих право на установление доплат».

Приложение № 8 «Перечень работ и профессий, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школы № 2 имени Героя Советского Союза Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала муниципального района Шенталинский 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 Каюпова Лариса Николаевна - председателя первичной профсоюзной организации (далее — Профком);
- работодатель в лице его представителя - директора Чилигина Юрия Николаевича.

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:

Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка ГБОУ СОШ № 2 им. Героя Советского Союза Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала».

Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников ГБОУ СОШ № 2 им. Героя Советского Союза Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала».

Приложение № 3 «Положение распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 2 им. Героя Советского Союза Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала».

Приложение № 4 «Положение о дистанционной (удаленной) работе»

Приложение № 5 «Соглашение по охране труда между профсоюзным комитетом и администрацией школы».

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

Приложение № 7 «Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, дающих право на установление доплат».

Приложение № 8 «Перечень работ и профессий, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

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 работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения N 1 к приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.11. Объем учебной нагрузки педагогических работников (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 производится 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 12 лет.

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

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

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

5.12. Работодатель обязуется:

5.13. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 6).

- с вредными условиями труда 2, 3 или 4 степени либо опасными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда (ст. 117 ТК РФ).

5.13.1. 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;

Работодатель предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае рождения ребенка – 1 календарный день;
 - в случае регистрации брака работника - 3 календарных дня;
 - на похороны близких родственников - 3 календарных дня;
- 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. За работником, ушедшим в данный отпуск, сохраняется непрерывный педагогический стаж, и время отпуска засчитывается в стаж работы, дающей право на пенсию по выслуге лет. За ним сохраняется место работы. Трудовая книжка находится в учреждении. Работник, находящийся в данном отпуске, не имеет право досрочно выйти из него в случае, если на его место по срочному трудовому договору, на период его отпуска, уже принят другой работник. Порядок и условия предоставления данного отпуска определяются Уставом школы и локальным актом.

5.14. 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).

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливает-

ся Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.16. 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.

5.17. 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 23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 8 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. Среднедневный 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.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 5) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить в Школе специальную оценку условий труда работников и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения Профкома.

8.3. Проводить со всеми поступающими также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 8).

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Разработать и обеспечить безопасные условия и охрану труда (ст.212 ТК РФ).

8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13. Создать в Школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда

в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.17. Предоставлять транспорт для проведения медицинского осмотра работников в районной больнице.

8.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.19. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.20. 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.

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, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

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

10.16. Оказывать материальную помощь в случаях, определенных Положением 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.

Приняты
с учётом мнения первичной профсоюзной
организации ГБОУ СОШ № 2
им. Героя Советского Союза
Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала
Председатель
Каюпова Л.Н. Л.Н. Каюпова
Решение № 1 от «28» 03 2022г.

Утверждаю:
Директор ГБОУ СОШ №2 им.
Героя Советского Союза
Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала
Ю.Н. Чилигин Ю.Н. Чилигин
Приказ № 123 -од
от «28» 03 2022г.



**Правила
внутреннего трудового распорядка**

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы № 2 имени Героя Советского Союза Г.Н. Гурьянова
ж.-д. ст. Шентала муниципального района Шенталинский Самарской области

2021

17

Общие положения

Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 2 имени Героя Советского Союза Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала муниципального района Шенталинский Самарской области (далее – Правила, учреждение) определяют трудовой распорядок в учреждении, порядок приёма и увольнения работников, основные обязанности работников учреждения, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения и взыскания за нарушение трудовой дисциплины.

1. Приём на работу и увольнение

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

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

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Прекращение трудового договора оформляется приказом учреждения.

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

2. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников

2.1. С 1 января 2020 года учреждение в электронном виде ведёт и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приёма на работу,

постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

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

3. Основные права, обязанности и ответственность работников

3.1. Работник имеет право на:

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

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

своевременную и в полном объёме выплату 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;

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

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

повышать свою квалификацию не реже, чем один раз в 3 года;

педагогические работники школы несут ответственность за жизнь и здоровье детей с момента их прихода в школу, на перемене, в столовой и до момента ухода детей из образовательной организации

выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

3.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специально-

сти, квалификации, должности, определяется трудовым договором и (или) должностной инструкцией.

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

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

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

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

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

утверждать локальные нормативные акты учреждения;

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

4.2. Работодатель обязан:

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

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

предоставлять сотрудникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия;

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

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

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 23-го числа каждого месяца, за вторую половину месяца выплачивается 8-го числа каждого месяца, следующе-

го за расчётным. В случаях, когда указанные числа приходится на выходные или праздничные дни, днями выплаты зарплаты следует считать рабочие дни, непосредственно предшествующие выходным (праздничным) дням;

способствовать повышению квалификации сотрудников и совершенствованию их профессиональных навыков;

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

выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

5. Материальная ответственность работодателя перед работником

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

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

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

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

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

6. Режим рабочего времени и времени отдыха

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

6.2. Продолжительность рабочей недели составляет 40 часов в неделю.

Для 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 - 6 и 8 января - новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

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

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

6.9. Работа вне рабочего места (посещение учреждений и предприятий, командировки) производится по разрешению непосредственного руководителя работника. При нарушении этого порядка время отсутствия является неявкой на работу. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических объединений, родительские собрания и собрания коллектива учащихся, дежурства на внеурочных мероприятиях (например, вечерние дискотеки), продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

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.

Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул.

В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

В период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

- курить в помещении школы; - отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и пр.;

- отвлекать педагогических и руководящих работников школы в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью.

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

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

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

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

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

В удобное время отпуск предоставляется работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

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

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

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

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

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

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

6.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.14. 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.

6.15. 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.

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

7. Оплата труда

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

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

7.3. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц. За первую половину месяца зарплата выплачивается 23-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца 8-го числа месяца, следующего за расчетным.

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

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

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

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

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

8. Поощрения за успехи в работе

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

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

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

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

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

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

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

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

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.

Непредставление 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.

10. Социальные льготы и гарантии

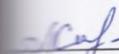
10.1. При наличии средств работодатель оказывает материальную помощь работникам школы в случаях:

-длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

-тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);

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

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ №2 им. Героя Советского
Союза Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала

 Л.Н. Каупова

Протокол № 1 №
1 «марта» 2022 г.

Утверждаю:
Директор ГБОУ СОШ №2
им. Героя Советского Союза
Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала



Ю.Н. Чилигин

Приказ № 179 -од
от 29 марта 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы № 2 имени Героя Советского Союза
Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала муниципального района Шенталинский
Самарской области

Положение о порядке установления заработной платы, распределении стимулирующих выплат, доплат и премирования работников (далее - Положение) вводится в соответствии со ст.53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131 - ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и ст. 143 ТК РФ, в целях определения системы оплаты труда и унификации методов материального стимулирования работников образовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы по реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества образовательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров.

1. Общие положения.

1.1. Оплата труда работников ГБОУ СОШ № 2 им. Героя Советского Союза Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала (далее - Учреждение) осуществляется на основе единых принципов материального обеспечения и производится в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами РФ:

- Закона РФ «Об образовании»;
- Трудового кодекса РФ;
- Постановления 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 учреждений»;
- Постановления Правительства Самарской области от 27.07.2007 № 118 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда ра-

ботников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

- Постановления Правительства Самарской области от 24.12.2007 № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области», методика расчета средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов;

- Постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008 г № 201 «О внесении изменений в 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 учреждений»;

- Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 года № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении «Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений» в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;

- Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждение методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника);

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 г. № 8-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области 12.10.2011 № 578 «О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области от 27.10.2011 № 702 «О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области от 31.10.2012 года № 600 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 года № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;

- Постановления П*рительства Самарской области от 16.12.2013 №762 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета»;

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014 г. № 278-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016г. № 408- од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»;//*

- Постановления Правительства Самарской области от 15.12.2016 №736 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 N 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования";

- Постановления Правительства Самарской области от 20.12.2016 №773О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 N 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 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области";

- Постановления Правительства Самарской области от 23.12.2016 №797 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета";

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017г. № 262- од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области от 15.01.2018 № 9 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования»;

- Постановления Правительства Самарской области от 02.02.2018 № 57 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 N 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 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области";

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 29.12.2018 г. № 464-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления

стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области №237 от 16.04.2019 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области №121 от 06.03.2019 г. «Об отмене постановления Правительства Самарской области от 11.12.2018 №766 «О внесении изменений в 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 учреждений»;

- Постановления Правительства Самарской области №913 от 11.12.2019 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области от 19.12.2019 № 959 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования»;

- Постановления Правительства Самарской области №949 от 30.11.2020 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 14.12.2020 г. № 555-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области от 10.06.2021 № 390 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования»;

- Постановления Правительства Самарской области №949 от 30.11.2020 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

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

- Устава Учреждения;

- Коллективным договором ГБОУ СОШ № 2 им. Героя Советского Союза Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала, с целью реализации системы отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами и стимулирования качественного труда работнику Учреждения.

1.2. Данное положение распространяется на всех работников Учреждения.

1.3. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения на неограниченный срок до внесения изменений.

1.4. Заработная плата работника Учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.5. Заработная плата работников Учреждения не может быть менее установленного минимального размера оплаты труда.

1.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 число каждого месяца.

1.7. Должностные оклады (оклады) работников устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих и утверждаются приказом директора.

1.8. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников Учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

1.9. Компенсационные выплаты работникам Учреждения устанавливаются настоящим положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.10. Стимулирующие выплаты включают надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу. Размер стимулирующей части определен методиками расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденными Правительством Самарской области.

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

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ №2 им. Героя Советского Союза Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) образовательных учреждений соответствующего типа и вида по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{№} \times \text{D} \times \text{H}, \text{ где}$$

ФОТ - фонд оплаты труда работников образовательного учреждения;

№ - норматив бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника), рассчитанный в соответствии с методикой расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденной Правительством Самарской области;

D - соотношение фонда оплаты труда работников образовательного учреждения и норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника), установленное методикой расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденной Правительством Самарской области;

H - количество обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении.

3. Структура фонда оплаты труда

3.1 Фонд оплаты труда и заработная плата работников общеобразовательного учреждения (далее – школа)

3.1.1. Формирование фонда оплаты труда работников школы осуществляется на основании утвержденного законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающе-

гося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования (далее - норматив на реализацию образовательного стандарта).

3.1.2. Фонд оплаты труда работников школы состоит из:

1) базового 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.

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

2) стимулирующего 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.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя общеобразовательного учреждения, определяются локальными актами общеобразовательного учреждения, разработанными на основе регионального регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, утверждаемого ми-

нистерством образования и науки Самарской области, при участии органа самоуправления общеобразовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями.

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

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники физической культуры и спорта", "Работники сельского хозяйства", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Медицинские и фармацевтические работники", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Работники печатных средств массовой информации", "Руководители, специалисты и служащие", "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:

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

при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

Стимулирующий фонд школы распределить согласно регламента:

не более 3% - руководителю;

не менее 70% - педагогическим работникам;

не более 27% - административно-хозяйственному персоналу.

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

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

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

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

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

$$ЗПп = Сч \times Кпр \times Н \times Уп \times 4,2 \times Кгр \times Ккв \times Кзн + Д + Сп,$$

где:

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

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

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

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

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

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

Уп - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

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

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

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

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

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

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

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

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом:

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы по очной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы по очной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные адаптированные общеобразовательные программы по очной форме обучения;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы в медицинских организациях;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы на дому;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы по семейной форме обучения и проходящими промежуточную и итоговую аттестацию экстерном.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, для учащихся общеобразовательных учреждений, филиалов общеобразовательных учреждений, осваивающих основные общеобразовательные программы, в том числе обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы, рассчитывается для:

- начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-х классах;
- начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом во 2-х, 3-х и 4-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 5-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 6-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 7-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 8-х и 9-х классах;
- среднего общего образования.

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

$$C_{\text{ч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед.}} \times \text{УД}}{(\sum a_i b_i) \times 365},$$

где $C_{\text{ч}}$ - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$\text{ФОТ}_{\text{пед.}}$ - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$(\sum a_i b_i)$ - сумма ученико-часов в соответствии с учебным планом;

a_i - количество учащихся в классе;

b_i - 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.

3.2 Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле

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

где:

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

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

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

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

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

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

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

где:

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

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

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

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

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

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

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

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

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с распорядительными документами общеобразовательного учреждения.

Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)".

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

Должностные оклады руководящим, педагогическим работникам и прочим специалистам, работающим в сельской местности, устанавливаются выше утвержденных настоящим Постановлением на 25%.

Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области.

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.

3.4. Фонд оплаты труда и заработная плата работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования

3.4.1. Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника государственного бюджетного общеобразовательного учреждения, реализующего программы дошкольного образования.

Формирование фонда оплаты труда работников структурных подразделений детских садов осуществляется по формуле:

$$\Phi OT = \sum_{i=1}^k \left(\frac{(NROP_{zi} + NPU_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right) + T$$

где: $NROP_{zi}$ - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников или нормативных затрат на оказание государственной услуги сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

NPU_{zi} - 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;

n_z - 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.

Фонд оплаты труда работников структурных подразделений детских садов 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 структурных подразделений детских садов включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных и иных обязательных выплат.

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

Должностные оклады руководящим, педагогическим работникам и прочим специалистам, работающим в сельской местности, устанавливаются выше утвержденных постановлением Правительства Самарской области на 25%.

Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области.

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

Экономия по фонду оплаты труда структурных подразделений детских садов направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

Работникам структурных подразделений детских садов производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

Компенсационные и иные обязательные выплаты начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

3.4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурных подразделений детских садов 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 трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муни-

ципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

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

3.4.3. Заработная плата руководителя структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования определяется по формуле:

$$ЗПрсп = ДОр + Кр + Ср, \text{ где}$$

- ЗПр – заработная плата руководителя СП;
- ДОр - должностной оклад руководителя СП;
- Кр - компенсационные выплаты (надбавки и доплаты)
- Ср - величина стимулирующих выплат руководителю СП.

3.4.5. Формирование фонда оплаты труда работников, осуществляющих школьные перевозки, определяется по формуле:

1) Водитель автобуса:

$ФОТ = С + (С \cdot Y1 \cdot N1 + С \cdot Y2 \cdot N2 + С \cdot Y3 \cdot N3 + С \cdot X1 \cdot K1 + С \cdot X2 \cdot K2 + С \cdot X3 \cdot K3) \cdot 1,302 \cdot 12$, где
ФОТ - фонд оплаты труда за счет средств областного бюджета;

С - размер оклада водителя школьного автобуса, утвержденный постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431;

Y1, Y2, Y3 - размер надбавки с учётом стажа работы водителем автобуса;

N1, N2, N3 - количество водителей, имеющих соответствующий стаж работы водителем автобуса;

X1, X2, X3 - размер надбавки, учитывающий среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день;

K1, K2, K3 - число водителей школьных автобусов, проезжающих среднее количество километров в день.

В зависимости от стажа работы водителем автобуса устанавливаются надбавки:

Y1 - до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;

Y2 - до 125%, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет;

Y3 - до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет.

В зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день, устанавливаются надбавки:

X1 - до 100 %, если среднее количество километров не превышает 40 км;

X2 - до 125%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70км;

X3 -до 150%, если среднее количество километров превышает 70 км.

Размеры надбавок водителю школьного автобуса устанавливаются руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с нормами трудового законодательства согласно Методике.

Установленные в соответствии с Методикой надбавки водителю школьного автобуса в совокупности не должны превышать 300 % от размера оклада водителя, установленного в соответствии с Окладом.

2) Сопровождающий (воспитатель):

$ФОТ = С + (С \cdot Y)$, где

ФОТ - фонд оплаты труда за счет средств областного бюджета;

С - размер оклада сопровождающего, утвержденный Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431;

У - размер доплаты за работу в сельской местности.

3.4.6. Экономия по фонду оплаты труда работников осуществляющих школьные перевозки направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

3.5. Размеры выплат и доплат, выплачиваемых из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых общеобразовательным учреждением.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам Учреждения, за исключением руководителя, определяются локальными актами Учреждения, разработанными на основе регионального регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников образовательных учреждений, при участии Управляющего совета Учреждения, наделенного соответствующими полномочиями.

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

3.6. Заработная плата (оплата труда работника) - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты, премии и иные поощрительные выплаты).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.7. Расходы по оплате труда работников Учреждения (включая директора), в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счёт общего фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных, определённых квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учётом особенностей содержания и условий труда. Базовый фонд в связи с временными образованиями вакансий, с истечением срока и не подтверждением аттестации в определённый законодательством срок, вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам может изменяться. Сложившаяся экономия может быть направлена на оплату за расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы, выполнение дополнительных обязанностей, выплат материальной помощи, премий работникам Учреждения.

Фонд стимулирования работников Учреждения формируется за счёт бюджетных средств, направленных на оплату труда.

3.8. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

3.9. Штатное расписание утверждается директором Учреждения. Оно включает в себя все должности работников Учреждения. Внесение изменений в штатное расписание осуществляется в случае производственной необходимости в пределах выделенного фонда оплаты труда.

В соответствии с уставной деятельностью Учреждения при формировании штатного расписания используются должности в соответствии с профессиональными квалификационными группами.

3.10. Оплата труда обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала осуществляется на основании трудового договора, заключаемого с физическими лицами в установленном порядке.

4. Порядок предоставления выплат компенсационного характера

Установленные работнику доплаты, надбавки и премии исчисляются как в процентном отношении от должностного оклада, так и в фиксированных суммах. Доплаты, надбавки и премии выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работникам.

Доплаты, надбавки устанавливаются по приказу директора, согласно данного Положения на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год)

При установлении доплат и надбавок, а также определения их размеров учитываются сложность выполняемой работы, количество и качество затраченного труда, систематичность выполнения соответствующих видов работ.

В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты и надбавки могут быть уменьшены или сняты приказом директора.

Размер доплаты, надбавки может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

Доплаты, надбавки, премии и материальная помощь выплачиваются работникам за счет средств специальной части фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда. Фонд экономии заработной платы образуется вследствие: вакантных единиц, временно отсутствующих работников по различным причинам (временной нетрудоспособности, курсов, командировок и т.д.) если за ними не сохраняется средняя заработная плата и не возможно полное их замещение.

1. ДОПЛАТЫ

Доплаты – это выплаты компенсационного характера, которые устанавливаются работникам в целях повышения заинтересованности в результатах их трудовой деятельности и качестве выполнения своих должностных обязанностей, а так же за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.1. Доплаты устанавливаются за:

1.1.1. совмещение профессий (должностей):

выполнение наряду со своей основной работой (в свое основное рабочее время), обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) при наличии соответствующей должностной инструкции - размер доплаты устанавливается по соглашению сторон (в соответствии со ст. 151 ТК РФ);

1.1.2. расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ: выполнение наряду со своей основной работой (в свое основное рабочее время), обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности в соответствии с должностной инструкцией и нормами оплаты труда - размер доплаты устанавливается по соглашению сторон (в соответствии со ст. 151 ТК РФ);

1.1.3. выполнение обязанностей временно отсутствующего работника: выполнение наряду со своей основной работой (в свое основное рабочее время или за его пределами, в зависимости от должности), обусловленной трудовым договором, должностных обязанностей работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность) - размер доплаты устанавливается по соглашению сторон (в соответствии со ст. 151 ТК РФ);

1.1.4. за работу, не входящую в круг основных обязанностей:

специфическая работа сотрудников школы, не предусмотренная должностной инструкцией по основной профессии (должности) или в случае отсутствия соответствующей должности в перечне тарифно-квалификационных характеристик - размер доплаты устанавливается по соглашению сторон;

1.1.5.выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- работа в тяжелых, вредных, опасных и иными особыми условиях труда

устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (в соответствии со ст. 147 ТК РФ):

- за работу по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	до 12 %
- за уборку санитарных узлов	
- за работу в условиях повышенной влажности	до 10 %
- за работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука	до 12% до 12 %
- за работы, связанные с мойкой посуды, технологического оборудования с применением химических веществ	до 12 %
- за работу у горячих плит, электро-жарочных шкафов, паромасляных печей, пароконвектомата	
- за работу за дисплеем ЭВМ	до 12 %
- за работы, связанные с чисткой мусорных ящиков, канализационных колодцев, проведением их дезинфекции	до 12 % до 10 %

- сверхурочная работа - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, по желанию работника компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (в соответствии со ст. 149, 152, 119 ТК РФ)
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее чем в двойном размере (в соответствии со ст. 149, 153 ТК РФ)
- работа в ночное время - каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права - до 35 % (в соответствии со ст. 149, 154 ТК РФ)

Вид доплаты		Размер доплаты
За проверку тетрадей учителям:		
Русский язык	5-11 кл.	до 10 %
Литература	5-8 кл.	до 5 %
Литература	9-11 кл.	до 10 %
Математике	5-11 кл.	до 7,5 %
Истории	5-11 кл.	до 2 %
Изобразительное искусство	1-8 кл.	до 1 %
Английский язык	2-11 кл.	до 7,5 %
География	6-10 кл.	до 3 %
Биология	6-11 кл.	до 3 %

Химия	8-11 кл.	до 5%
Физика	7-11 кл.	до 5 %
Обществознание	5-11 кл.	до 2%
Основы жизненного самоопределения	1-11 кл.	до 2 %
Экономика и право	10-11кл.	до 2 %
Основы проектной деятельности	2-11 кл.	до 2%
Основы социального проектирования	10-11 кл.	до 2 %
Проектная деятельность	2-11 кл.	до 2 %
Информатика	10-11 кл	до 3%
Информационно коммуникационные технологии	2 - 9 кл.	до 3 %
Музыка	1 - 8 кл.	до 2%
Технология и обслуживающий труд	1-11 кл.	до 2%
Основы безопасности жизнедеятельности	5 - 11кл.	до 2 %
Русский язык	1-4 кл.	до 7,5 %
Математика	1-4 кл.	до 5 %
Мир вокруг нас	1-4 кл.	до 3 %
Окружающий мир	1-4 кл.	до 3 %
за заведование учебно-опытным участком, цветником, пришкольным участком		до 15 % от начисления за учебные часы технологии
за индивидуальное обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением		по фактически проведенному количеству часов
за увеличение нормы обслуживаемой площади уборщикам служебных помещений		по стоимости 1 м ² убираемой сверх нормы площади
за исполнение обязанностей ответственного лица по:		
- пожарной безопасности		10 %
- электротехнической безопасности		10 %
- тепловому хозяйству		10 %
- обращение с отходами I-IV класса опасности		10 %
за ведение воинского учета в организации		до 25 % от должностного оклада
за исполнение обязанностей ответственного лица за ведение, хранение, учет и выдачу трудовых книжек		до 35 % от должностного оклада
за работу с сайтом учреждения (структурного подразделения)		до 10 % от должностного оклада
за ведение протоколов педагогического совета, общешкольного родительского собрания, совещания при директоре, общего собрания трудового коллектива, управляющего совета		до 5 %

2. НАДБАВКИ

Надбавки – это выплаты стимулирующего характера, которые начисляются за конкретные заслуги или характеристики работника.

Надбавки начисляются на ставку (оклад) и предельными размерами не ограничиваются.

Надбавки устанавливаются за:

- профессиональное мастерство;
- высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации;
- сложность, напряженность и интенсивность труда;

Виды надбавок	Размер надбавки
за заведование учебными кабинетами, мастерскими, спортивным залом	до 500 рублей в месяц
за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	до 20 % от должностного оклада
за проведение коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья интегрированных в группы комбинированной и общеразвивающей направленности	в зависимости от количества детей и посещаемости в месяц
за превышение плановой наполняемости воспитанниками учителю - логопеду в логопедической группе	в зависимости от количества детей и посещаемости в месяц
за работу руководителям школьного МО	до 500 рублей в месяц
за использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения	до 10% от должностного оклада

При ухудшении качества работы или прекращении выполнения дополнительных работ надбавка снижается или отменяется приказом директора на основании представления.

Работодатель имеет право снять надбавку в случае следующих нарушений:

- недобросовестного отношения к работе, невнимательного отношения к детям;
- детский травматизм, нарушение охраны труда;
- нарушение трудовой дисциплины;
- неправильное ведение документации;
- невыполнения порученной работы;
- обоснованная жалоба родителей (законных представителей) обучающихся, воспитанников и работников.

3. ПРЕМИРОВАНИЕ

Премирование работников за результативность, качество работы, выполнение особо важных и сложных заданий производится с целью поощрения работников и повышения уровня ответственности за порученную работу.

Размер премии устанавливается либо в денежном, либо в процентном отношении к должностному окладу, либо ставке работника.

Максимальный размер премий ограничивается должностным окладом или ставкой.

Конкретный размер премии определяется работодателем и зависит от индивидуального вклада работников в выполнение указанных заданий исходя из финансовых возможностей учреждения.

Основанием для начисления премии работникам является решение, принимаемое на основании представления, в котором указаны задания и результаты их выполнения, за которые поощряется работник.

Премии выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются при исчислении среднего заработка.

3.1. Премирование работников учреждения производится по итогам работы за определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год).

3.2. Премирование работников осуществляется:

Название конкурса	Муниципальный (районный) (размер премии в окладах)	Окружной (размер премии в окладах)	Региональный (размер премии в окладах)	Всероссийский (размер премии в окладах)
«Учитель года» «Воспитатель года» «Классный руководитель года» «Воспитатель года с детьми ОВЗ»	1 место – 1 2 место – 0,75 3 место – 0,5	1 место – 1 2 место – 0,75 3 место – 0,5	1 место – 1 2 место – 1 3 место – 1	1 место – 1 2 место – 1 3 место – 1
Конкурс профессионального мастерства педагогических работников образовательных учреждений, работающих с детьми с ограниченными возможностями здоровья	1 место – 1 2 место – 0,75 3 место – 0,5	1 место – 1 2 место – 0,75 3 место – 0,5	1 место – 1 2 место – 1 3 место – 1	1 место – 1 2 место – 1 3 место – 1
«Детский сад года» «Школа года»	1 место – 1 2 место – 0,75 3 место – 0,5	1 место – 1 2 место – 0,75 3 место – 0,5	1 место – 1 2 место – 1 3 место – 1	1 место – 1 2 место – 1 3 место – 1

3.2.1. В связи с награждением почетными грамотами, благодарственными письмами, нагрудными знаками, почетными званиями в размере до должностного оклада.

3.2.2. За значительные успехи в организации совершенствования образовательного и воспитательного процессов, за достигнутые успехи в деле обучения и воспитания подрастающего поколения, многолетний и плодотворный труд, укрепление и сохранение здоровья обучающихся и воспитанников в размере до должностного оклада.

3.3. За своевременную и качественную подготовку учреждения и структурных подразделений к новому учебному году, летнему сезону и работе в зимних условиях, благоустройство территорий и хорошее санитарно-техническое состояние зданий.

3.4. Результативная сдача норм комплекса ГТО (наличие отличительного значка)

4. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

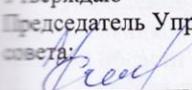
4.1. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается при наличии средств экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

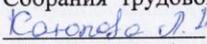
- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс - мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей,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

4.2. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

4.3. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Приложение № 3
к коллективному договору

Утверждаю
Председатель Управляющего
совета:

Н.В. Фролова/
Протокол № 1
38 » 03 2022 г.

Согласовано
Председатель первичной проф
союзной организации
Собрания трудового коллектива

/ Л.Н. Каюпова/
«22» 03 2022 г.

Утверждаю
Директор школы

/ Ю.Н. Чилигин/
Приказ № 49 -од
20 » 03 2022 г.



**Положение
распределения стимулирующего фонда оплаты
труда работников ГБОУ СОШ № 2 имени Героя Советского Союза
Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала**

1. Общие положения.

Положение распределения стимулирующего фонда оплаты труда (далее – Положение) работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средняя общеобразовательная школа №2 имени Героя Советского Союза Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала муниципального района Шенталинский Самарской области (далее - Учреждение) призван ориентировать принципы, заложенные в новой системе оплаты труда данных работников, на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда, качества образования, с повышением материальной заинтересованности работников школы, развитием творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач.

Положение о распределении стимулирующих выплат согласовывается с органом общественного участия в управлении образовательным учреждением (далее – Управляющий совет) и утверждается локальным актом «Учреждения». Настоящее положение разработано на основании Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области согласно:

- Постановления 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 учреждений»;

- Постановления Правительства Самарской области от 27.07.2007 № 118 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

- Постановления Правительства Самарской области от 24.12.2007 № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области», методика расчета средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов;

- Постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008 г № 201 «О внесении изменений в 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 учреждений»;

- Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 года № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении «Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений» в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;

- Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждение методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника);

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и

государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 г. № 8-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области 12.10.2011 № 578 «О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области от 27.10.2011 № 702 «О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области от 31.10.2012 года № 600 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 года № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;

- Постановления Правительства Самарской области от 16.12.2013 №762 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета»;

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014 г. № 278-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016г. № 408- од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области от 15.12.2016 №736 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 N 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования";

- Постановления Правительства Самарской области от 20.12.2016 №773О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 N 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 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области";

- Постановления Правительства Самарской области от 23.12.2016 №797 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета»;

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017г. № 262- од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области от 15.01.2018 № 9 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования»;

- Постановления Правительства Самарской области от 02.02.2018 № 57 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 N 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 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 29.12.2018 г. № 464-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области №237 от 16.04.2019 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области №121 от 06.03.2019 г. «Об отмене постановления Правительства Самарской области от 11.12.2018 №766 «О внесении изменений в 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 учреждений»;

- Постановления Правительства Самарской области №913 от 11.12.2019 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области от 19.12.2019 № 959 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных

учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования»;

- Постановления Правительства Самарской области №949 от 30.11.2020 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 14.12.2020 г. № 555-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области от 10.06.2021 № 390 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования»;

- Постановления Правительства Самарской области №949 от 30.11.2020 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

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

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2. Пропорциональное соотношение распределения стимулирующих выплат по категориям работников.

2.1. Пропорции распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников общеобразовательного учреждения:

- педагогические работники – 70 %
- директор – 3 %
- прочий персонал – 27%

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурных подразделений распределяется следующим образом:

- руководители СПДС – 5% ;
- 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; (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.);

- 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».

- критерии эффективности работы заместителей руководителя образовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ) выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества работы) руководителя образовательного учреждения, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области (количество и распределение критериев между заместителями руководителя образовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ) определяются и утверждаются руководителем образовательного учреждения)

2.3. Эффективность (качество) работы работников для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается один раз в год (в сентябре). Максимальный период установления надбавок за результативность и качество работы - один год.

2.4. В срок до 26 августа материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме (лист оценивания) работниками предоставляются директору учреждения.

В срок до 14 сентября комиссия рассматривает листы оценивания и готовит аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда;

В срок до 18 сентября директором школы издается приказ об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения.

2.5 Размер надбавок за результативность и качество работы работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждаются руководителем образовательного учреждения.

Условиями для назначения надбавки за результативность и качество работы являются:

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

2.6. С целью проверки достоверности материалов по самоанализу деятельности работника в соответствии с утверждёнными критериями эффективности труда, а также подсчета количества баллов приказом директора создаются экспертные группы по школе и структурным подразделениям соответственно.

Критерии эффективности труда заместителя директора (учебно-воспитательная работа)

№ п/п	Критерии эффективность труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
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
1.2.	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
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
1.4.	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
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.
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
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
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
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
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
1.11.	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допу-	100% выпускников – 2 балл

№ п/п	Критерии эффективность труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
	ценных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков):	
1.12	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору.	отсутствие - 2 балла
1.13	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года..	по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам – 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем и более предметам – 2 балла; сохранение значения — 1 балл
1.14	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам.	100% - 1 балл
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
1.16	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету (-ам) по выбору не ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет (-ы).	на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МО-иНСО на текущий период – 0,5 балла, выше – 1 балл
1.17	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл	наличие – 1 балл
1.18	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций:	на окружном уровне 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек – 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МО-иНСО на текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или

№ п/п	Критерии эффективность труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
		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
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
1.21	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года:	1 и более -1 балл положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)
1.21	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
1.22	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
ИТОГО		43
2.Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности		
2.1	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)- 2 балла
2.2	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на:	образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного окру-

№ п/п	Критерии эффективность труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
		га– 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла
2.3	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла	наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>
2.4	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 МО-ИНСО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл
ИТОГО		5
3.Эффективность управленческой деятельности		
3.1	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
ИТОГО:		3
4.Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
4.1.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса:	отсутствие -1 балл
4.2.	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе:	создание условий – 1,5 балла
ИТОГО		2,5
5.Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
5.1	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совмести-	наличие – 1 балл

№ п/п	Критерии эффективность труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
	телей) квалификационных категорий .	
5.2	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников.	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденном распоряжением МОиНСО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл
5.3	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
5.4.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования:.	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденном распоряжением МОиНСО на текущий период – 1 балл, выше -2 балла
ИТОГО		7
ИТОГО		60

**Критерии эффективности (качества) работы заместителя директора
(воспитательная работа)**

№ п/п	Критерии эффективность труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
1.Эффективность процесса обучения		

1.1.	Доля выпускников 11-классов, продолживших образование в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях Самарской области на специальностях в соответствии с профилем обучения: от 80 до 90% -1 балл; 90 и более – 2 балла	2 балла
1.2.	Наличие публикаций работ в периодических изданиях, сборниках, в сети Интернет: муниципальный -1, окружной -2, региональный -3, федеральный (международный) -4	4
1.3.	Участие в составе экспертных (методических, рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного и воспитательного процесса, участие в общественной работе: на школьном и муниципальном уровне -1 балл, на уровне образовательного округа -2 балла, на региональном уровне и выше -3 балла	3
ИТОГО:		9
2. Эффективность воспитательной работы		
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете - 1 балл	1
2.2.	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших), - 1 балл (подтверждающие документы - ежеквартальный отчет МОиН СО)	1
2.3.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения "Школьная газета" и "Школьное телевидение"): до 50% от общего количества обучающихся - 0,5 балла; свыше 50% - 1 балл	1
2.4.	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) - 0,5 балла, региона - 1 балл, РФ - 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)	1,5
2.5.	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на	1,5

	уровне: образовательного округа (муниципального образования) - 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ - 1,5 балла (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 муниципальном уровне или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на уровне образовательного округа: 1 - 2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на уровне области: 1 - 2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 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	1

	ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% - 1 балл	
ИТОГО:		17
3.Эффективность обеспечения доступности качественного образования		
3.1.	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму, - 1 балл	1
3.2.	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
3.3.	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
3.4.	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
3.5.	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков "Кванториум" (мобильных технопарков "Кванториум"), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период, - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
ИТОГО:		5
4.Эффективность управленческой деятельности		
4.1.	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
4.2.	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год(воспитательная работа, ЗОЖ, профориентация): сохранение позиции в "зеленой	1

	зоне" - 0,5 балла; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) - 1 балл	
ИТОГО:		4
5.Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
5.1.	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5 - 11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период, - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
5.2.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса (перемен, во время внеурочной деятельности): 1 балл	1
ИТОГО:		2
6.Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
6.1.	Результативность участия классных руководителей 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
6.2.	Доля педагогических работников: классных руководителей, 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:		5
ИТОГО:		42

Критерии эффективности труда учителя

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
	1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	положительная динамика – 2балла сохранение значения – 1 балл
1.2.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	выше среднего значения по ОО - 2 балла, соответствие – 1 балл
1.3.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более – 1 балл
1.4.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	выше среднего значения по «образовательному округу – 2 балла на уровне округа – 1 балл
1.5.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более – 1 балл
1.6.	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	51-70% обучающихся – 1 балл; 71-100% обучающихся – 2 балла
1.7.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» - 1 балл
1.8.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	позитивная динамика – 1 балл
1.9.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	отсутствие – 2 балла снижение – 1 балл
1.10.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профи-лактическом учете и приступивших к обуче-	100% - 1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
	нию, составляет 100%	
1.11.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	отсутствие – 1 балл
1.12.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоселенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	на муниципальном уровне – 1 балл; на окружном уровне -2 балла; на областном уровне – 3 балла; на федеральном уровне – 4 балла
1.13.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	на муниципальном уровне – 1 балл; на окружном уровне – 2 балла; на областном уровне – 3 балла; на федеральном уровне – 4 балла
1.14.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	100% – 1 балл
1.15.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	отсутствие – 1 балл
ИТОГО		26
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	наличие на уровне ОО – 1 балл, на уровне Округа -2 балла, 2 и более человек на уровне Округа – 3 балла, наличие на уровне области – 4балла, 2 и более человек на уровне области – 5 баллов
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших	наличие на уровне ОО – 0,5 балла, на муници-

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
	победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	пальном уровне-1 балл; Наличие на уровне образовательного округа - 1,5 балла; 2 и более на уровне образовательного округа – 2 балла; наличие на уровне области- 2,5 балла; 2 и более на уровне области – 3 балла; наличие на федеральном или международном уровне -2 балла
2.3.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	наличие на уровне ОО – 1 балл, на уровне округа -2 балла, 2 и более человек на уровне округа – 3 балла, наличие на уровне области – 4балла, 2 и более человек на уровне области – 5 баллов
2.4.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	наличие – 1 балл 2 и более человек – 2 балла
2.5.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	более 40% или положительная динамика – 1 балл
2.6.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классно-го руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	наличие победителей и призеров – 2 балла; участие – 1 балл
2.7.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю про-	100% - 1 балл;

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
	фориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	
2.8.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	100% обучающихся и родителей, вовлеченных в проект – 1 балл; рекомендации на уровне или выше декомпозированного показателя – 2 балла;
ИТОГО		21
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе)		
3.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	на уровне округа – 1балл, на уровне области – 2 балла, на региональном уровне – 3 балла
3.2.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	20% и более – 1 балл
3.3.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100% - 1 балл
3.4.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	да – 1 балл
3.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	да – 1 балл
ИТОГО		7
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	муниципальный уровень – 1 балл окружной уровень – 2 балла региональный уровень – 3 балла федеральный уровень – 4 балла
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	победитель, призер: окружной уровень – 3 балла региональный уровень – 3 балла федеральный уровень – 4 балла
4.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта	муниципальный уровень – 1 балл окружной уровень – 2 балла региональный уровень – 3 балла федеральный уровень – 4 балла
4.4.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	муниципальный уровень победитель – 2 балла, участник – 1 балл окружной уровень – победитель – 3 балла, участник – 2 балл региональный уровень – победитель – 4 балла, участник – 3 балл федеральный уровень – победитель – 5 балла, участник – 4 балла
4.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	да – 1 балл
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной	Муниципальный уровень – 2 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
	организации по модели педагог-педагог	Окружной уровень – 3 балла Региональный уровень – 4 балла Федеральный уровень – 5 балла
ИТОГО:		23
5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	на уровне и выше декомпозированного показателя – 2 балла;
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 балл Наличие фактов (-1 балл)
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	наличие положительной динамики – 1 балл;
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	отсутствие фактов нарушений – 1 балл; наличие фактов нарушений (- 1 балл)
5.5.	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 – 3 балла; 2 место – 2 балла; 3 место – 1 балл
ИТОГО		8
ИТОГО		85

Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителей структурных подразделений детских садов

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1. Обеспечение качества дошкольного образования		
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум,	3

	онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений – 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла (баллы могут суммироваться)	
1.2.	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75% - 79% от общего числа родителей – 2 балла; 80% - 89% - 3 балла; 90% и более – 5 баллов	5
1.3.	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5 – 8 лет): 20% - 24% воспитанников, посещающих учреждения доп. Образования – 2 балла; 25% - 29% воспитанников, посещающих учреждения доп. Образования – 3 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. Образования – 5 баллов	5
1.4.	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе: - 2 балла; участие во втором (очном) этапе – 4 балла; победа во втором (очном) этапе – 6 баллов	6
ИТОГО:		19
2.Эффективность организации воспитательной работы		
2.1.	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 – 8 лет: 10% - 1 балл; 10% - 15% - 2 балла; 16% - 24% - 3 балла; более 24% - 5 баллов	5
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях по перечню, утвержденному МоиН СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа – 3 балла (баллы могут суммироваться)	4
ИТОГО:		9
3.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников		
3.1.	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 баллов	5

3.2.	Доля воспитанников – участников движения ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	5
3.3.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше – 5 баллов	5
3.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса – 3 балла	3
ИТОГО:		18
4.Эффективность управленческой деятельности		
4.1.	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на уровне региона – 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов (баллы могут суммироваться)	9
4.2.	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней – 1 балл (по итогам отчетного года)	5
4.3.	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на федеральном уровне и выше – 3 балла (баллы могут суммироваться)	6
4.4.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» – 2 балла	2
4.5.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	2
4.6.	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2

4.7.	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов: отсутствуют – 0 баллов; 1 – 3 студента – 2 балла; 4 и более студентов – 4 балла	4
ИТОГО:		30
5.Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
5.1.	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа – 2 балла; на региональном уровне – 3 балла; на российском уровне – 5 баллов	5
5.2.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	3
5.3.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО, - 2 балла; выше – 3 балла	3
5.4.	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО, на текущий период – 1 балл; выше целевого показателя – 4 балла	4
5.5.	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет: 50 – 64% - 1 балл; 65 – 79% - 2 балла; 80% и более – 4 балла	4
5.6.	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: 10 – 19% - 1 балл; 20 – 29% - 3 балла; 30% и более – 5 баллов	5
ИТОГО:		24
ИТОГО:		100

**Критерии оценки эффективности (качества) работы старшего воспитателя
структурных подразделений детских садов**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период наличие жалоб – 0 б отсутствие жалоб – 3 б	3
1.2.	Наличие на сайте ОО постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн – консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т. Д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений -1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла (баллы могут суммироваться)	3
ИТОГО:		6
2.Результативность организационно-методической деятельности		
2.1	Наличие педагогов – победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т. Д.), подготовленных старшим воспитателем за отчетный период на уровне района -1 балл на уровне округа – 2 балла на уровне региона – 4 балла на всероссийском уровне – 5 баллов	5
2.2	Участие старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчетный период на уровне района -1 балл на уровне округа – 2 балла на уровне региона -4 балла на всероссийском уровне, международном – 6 баллов	6
2.3	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	3
2.4	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов: свыше 33% от общего числа педагогических ра-	3

	ботников за отчетный период – 3 б	
2.5	Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно – воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т. Д.) за отчетный период на уровне района -1 балл на уровне округа – 2 балла на уровне региона, всероссийском уровне – 4 балла	4
2.6	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности: участие на уровне округа- 2 б призер, победитель на уровне округа – 3 б участие на уровне региона- 4 б призер, победитель на уровне региона – 6 б	6
2.7	Результаты участия воспитанников в движении «будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном этапе) – 3 б во втором (очном) этапе – 4 б победа во втором (очном) этапе – 6 б	6
2.8	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.6., 2.7.) участие на уровне округа- 1 б призер, победитель на уровне округа – 2 б участие на уровне региона- 3 б призер, победитель на уровне региона – 4 б	4
2.9	Наличие у старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период. На уровне округа – 2 балла на уровне региона, всероссийском уровне -4 балла	4
2.10	Результаты участия старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период на уровне округа – 3 балла на уровне региона, всероссийский – 4 балла	4
2.11.		2
	ИТОГО	47
	ИТОГО	53

Критерии оценки эффективности (качества):

**воспитатели, инструктора физической культуры, музыкальные
руководители структурных подразделений детских садов**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг, развитие талантов у детей. Результативность использования современных технологий в образовательном процессе		
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: Частично соответствует – 1 балл Соответствует – 2 балла	2
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие): 75 % - 79 % - 1 балла 80 % - 89 % - 2 балла 90 % и более – 3 балла	3
1.3.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 1 балл специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития – 2 балла	2
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений: отсутствие жалоб – 1 балл	1
1.5.	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО: 20 % - 24 % - 1 балл 25 % - 29 % и выше - 2 балла	2
1.6.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленности: условия созданы – 1 балл	1
1.7.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержден-	

	<p>ному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности: призер, победитель на уровне округа – 1 балл</p> <p>участие на уровне региона- 2 балла</p> <p>призер, победитель на уровне региона – 3 балла</p>	3
1.8	<p>Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:</p> <p>на первом (отборочном этапе) – 2 балла</p> <p>во втором (очном) этапе – 3 балла</p> <p>победа во втором (очном) этапе – 4 баллов</p>	4
1.9	<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.2., 2.2.)</p> <p>участие на уровне округа, всероссийский - 1 балл, призер, победитель на уровне округа – 2 балла, участие на уровне региона- 3 балла</p> <p>призер, победитель на уровне региона – 4 балла</p>	4
1.10	<p>Доля воспитанников движения ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников:</p> <p>от 5 % до 10 % - 1 балл</p> <p>от 11 % до 19 % - 2 балла</p> <p>свыше 20 % -3 балла</p> <p>По данным регистрации на сайте ВФСК (https://www.gto.ru)</p>	3
1.11	<p>Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья: от 1 % -1 балл от 2 % - 2 балла</p> <p>3 % и выше - 3 балла</p>	3
1.12	<p>Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений</p>	2
1.13	<p>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)</p> <p>на уровне образовательного округа – 1 балл</p> <p>на уровне региона – 2 балла</p> <p>на уровне РФ – 3 балла</p>	3
1.14	<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства:</p>	4

	участие на уровне округа – 1 балл победитель на уровне округа – 2 балла участие на уровне региона – 3 балла победитель на уровне региона – 4 балла	
1.15	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основе дневника практической подготовки студента) – 1 балл	1
1.16	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: на уровне округа – 1 балл на уровне региона – 2 балла на всероссийском, международном уровне – 3 балла	3
1.17	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий: на уровне муниципалитета, округа – 1 балл на уровне региона – 2 балла на всероссийском, международном уровне – 3 балла	3
1.18	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий на уровне ОО – 1 балл на уровне округа – 2 балла на региональном уровне – 3 балла	3
1.19	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов – 1 балл	1
1.20	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог- 1 балл	1
1.21	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа – 1 балл на региональном уровне – 2 балла; на российском уровне – 3 балла	3
ИТОГО:		52
2. Сложность контингента воспитанников		
2.1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно – развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППк, ПМПк): 60 – 65 % - 1 балл 65 – 70 % и выше - 2 балла	2

ИТОГО:		2
3.Обеспечение высокой посещаемости		
3.1	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников на основе среднего уровня заболеваемости за период, установления стимулирующих выплат, относительно предыдущего периода, списочного состава группы: снижение на 1 % - 1 балл снижение на 2 % - 2 балла снижение на 3 % - 3 балла	3
3.2	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса: отсутствие – 1 балл	1
3.3	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников – 1 балл	1
3.4	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) 50 % - 70 % - 1 балл 71 % и выше – 2 балла	2
ИТОГО:		7
ИТОГО:		61

**Критерии оценки эффективности (качества)
учителя-логопеда структурных подразделений детских садов**

№ п\п	Критерии эффективности труда формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг, использовании современных технологий в образовательном процессе		
1.1	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня) – 2 балла	2
1.2	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): 55 % - 60 % от числа воспитанников – 1 балл 61 % - 75 % от числа воспитанников – 2 балла 76 % - 85 % от числа воспитанников – 2 балла свыше 85 % – 3 балла	3
1.3	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования):	3

	55 % - 60 % от числа воспитанников – 1 балл 61 % - 75 % от числа воспитанников – 1 балл 76 % - 85 % от числа воспитанников – 2 балла свыше 85 % – 3 балла	
1.4	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55 % - 60 % от числа воспитанников – 1 балл 61 % - 75 % от числа воспитанников – 2 балла 76 % - 85 % от числа воспитанников – 2 балла свыше 85 % – 3 балла	3
1.5	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник округ – 1 балл лауреат, призер округ – 2 балла участник регион – 3 балла лауреат, призер регион – 4 балла участник всероссийский – 5баллов лауреат, призер всероссийский – 6 баллов	6
1.6	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов - 2 балла	2
1.7	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ППк) наличие приказов, сертификатов) ОО – 1балл, муниципалитет, округ – 2 балла, участник округ – 3балла, регион– 4 балла	4
1.8	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога) – 2 балла	2
1.9	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий муниципалитет, округ – 1балл, регион – 2 балла, всероссийский, международный – 3 балла	3
1.10	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях муниципалитет, округ – 1балл,	3

	регион – 2 балла, всероссийский, международный – 3 балла	
1.11	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: на уровне округа – 1 балл, на уровне региона – 2 балла, на всероссийском, международном уровне – 3 балла	3
1.12	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета) на уровне ОО – 1 балл на уровне округа – 2 балла на уровне региона – 3 балла	3
1.13	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса: отсутствуют – 1 балл	1
1.14	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом- 2 балла	2
1.15	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для родителей и воспитанников да – 2 балла, нет – 0 баллов ЦОР и ЭОР для педагогов: да – 2 балла, нет – 0 баллов	2
ИТОГО:		42
2.Сложность контингента воспитанников		
2.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППк (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода) учителя-логопеда дошкольной образовательной организации для обучающихся: 1.1.1. с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием: 20 % - 39 % от числа воспитанников – 1 б 40 % - 59 % от числа воспитанников – 2 б 60 % и более от числа воспитанников – 3 б 1.1.2. с ФФН: 20 % - 39 % от числа воспитанников – 1 б 40 % - 59 % от числа воспитанников – 2 б 60 % и более от числа воспитанников – 3 б	6
ИТОГО:		6
ИТОГО:		48

Критерии оценки эффективности (качества)

педагога-психолога структурных подразделений детских садов

№ п\п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья воспитанников: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (ранний возраст) – 2 балла Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья воспитанников; отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды – 3 балла	3
1.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием: участие на уровне округа- 1 балл призер, победитель на уровне округа – 2 балла участие на уровне региона- 3 балла призер, победитель на уровне региона – 4 балла	4
1.3.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса муниципалитет, округ – 1 балла округ – 2 балла регион и выше – 3 балла	3
1.4.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки муниципалитет, округ – 1 балла участник округ – 2балла регион и выше – 3 балла	3
1.5.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51 % - 60% - 1 балл 61 % - 75% - 2 балла 76 % - 85 % - 3 балла 85 % и выше – 4 балла	4
1.6.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51 % - 60% - 1 балл 61 % - 75% - 2 балла 76 % - 85 % - 3 балла	4

	85 % и выше – 4 балла	
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений - 1 балл	1
1.8	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) на уровне округа – 1балл на уровне региона – 2 балла на всероссийском, международном уровне – 3 балла	3
1.9	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 – 2 балла	2
1.10	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) муниципалитет, округ – 1балл регион – 2 балла всероссийский, международный – 3 балла	3
1.11	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) участник округ – 1балл лауреат, призер округ – 2 балла участник регион – 3балла лауреат, призер регион – 4 балла	4
1.12	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО муниципалитет, округ – 1 балл регион – 2 балла всероссийский, международный – 3 балла	3
1.13	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО муниципалитет, округ – 1балл регион – 2 балла всероссийский, международный – 3 балла	3
1.14	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности на уровне округа – 1 балла на уровне региона – 2 балла	2

1.15	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие на уровне округа – 1 балла на уровне региона – 2 балла	2
1.16	Повышение квалификации педагога-психолога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативного количества часов – 2 балла	2
ИТОГО:		46
2.Сложность контингента воспитанников		
2.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с воспитанниками по проблемам: в когнитивной сфере, в эмоционально-волевой сфере, в общении 20 % - 39 % - 1 балл 40 % - 59 % - 2 балла 60 % и более – 3 балла	3
ИТОГО:		3
ИТОГО:		49

**Критерии оценки эффективности (качества)
педагога-психолога (школа)**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с воспитанниками по проблемам: в когнитивной сфере 20 % - 39 % - 1 балл 40 % - 59 % - 2 балла 60 % и более – 3 балла в эмоционально-волевой сфере 20 % - 39 % - 1 балл 40 % - 59 % - 2 балла 60 % и более – 3 балла в общении 20 % - 39 % - 1 балл 40 % - 59 % - 2 балла 60 % и более – 3 балла	9
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса:	1

	Отсутствие положительного результата за отчетный период – 0 баллов наличие положительного результата за отчетный период – 1 балл	
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования) – 1 балл; - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся - 2 балла; - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически – 3 балла	3
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в % 60-70% -1 балл 71-85% - 2 балла; свыше 85%-3 балла	3
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии участие на уровне округа- 1 балл призер, победитель на уровне округа – 2 балла участие на уровне региона- 3 балла призер, победитель на уровне региона – 4 балла	4

1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса ОО – 1балл муниципалитет, округ – 2 балла участник округ – 3 балла регион и выше – 4 балла	4
1.7.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки ОО – 1балл муниципалитет, округ – 2 балла участник округ – 3балла регион и выше – 4 балла	4
1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51 % - 60% - 1 балл 61 % - 75% - 2 балла 76 % - 85% - 3 балла Свыше 85% - 4 балла	4
1.9.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51 % - 60% - 1 балл 61 % - 75% - 2 балла 76 % - 85% - 3 балла Свыше 85% - 4 балла	4
1.10.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51 % - 60% - 1 балл 61 % - 75% - 2 балла 76 % - 85% - 3 балла Свыше 85% - 4 балла	4
ИТОГО:		40
2.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках на уровне округа – 1балл на уровне региона – 2 балла на всероссийском, международном уровне – 3 балла	3
2.2	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребован-	2

	ным участниками образовательного процесса – 2 балла	
ИТОГО:		5
3.Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) муниципалитет, округ – 1балл регион – 2 балла всероссийский, международный – 3 балла	3
3.2.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО муниципалитет, округ – 1балл регион – 2 балла всероссийский, международный – 3 балла	3
3.3.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) участник округ – 1балл лауреат, призер округ – 2 балла участник регион – 3балла лауреат, призер регион – 4 балла участник всероссийский – 5баллов лауреат, призер всероссийский – 6 баллов	6
3.4.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности на уровне ОО – 1балл на уровне округа – 2 балла на уровне региона – 3 балла	3
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности на уровне ОО – 1балл на уровне округа – 2 балла на уровне региона – 3 балла	3
3.6.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие на уровне ОО – 1балл на уровне округа – 2 балла на уровне региона – 3 балла	3
3.7.	Доля родителей от общего количества обучающихся, полу-	3

	<p>чивших сертификат по окончанию курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом</p> <p>1%-5%- 1 балл 5% до 10% - 2 балла более 10% - 3 балла</p>	
3.8.	<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог.</p> <p>Положение о наставничестве.</p> <p>Да – 1 балл; Нет- 0 баллов.</p>	1
3.9	<p>Освоение программы повышения квалификации (внеплановое)</p> <p>12- 36 часов – 1 балл, 72 часа – 2 балла, 100 часов и более – 3 балла</p>	3
ИТОГО:		28
ИТОГО:		73

Критерии эффективности (качества) работы главного бухгалтера

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1. Внедрение в производственный процесс современных образовательных		
1.1.	Эффективное использование информационных технологий для ведения документооборота внутри образовательной организации (при условии снижения затрат на закупку бумаги).	2
1.2.	Своевременное и качественное размещение информации на сайте busgov.ru : размещение - 3 балла, не размещение - (- 3 балла)	3
ИТОГО:		5
2.Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		
2.1.	Заключение до 31.12 на новый финансовый год 100% контрактов/договоров, обеспечивающих бесперебойное функционирование образовательной организации	1
2.2.	Обеспечение 100% использования федеральных средств, направленных на доплату за деятельность классных руководителей.	1

2.3.	Обеспечение своевременного и 100% использования региональных средств, направленных на компенсацию педагогическим работникам за участие в государственной итоговой аттестации обучающихся.	1
2.4.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей	2
2.5.	Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии, в сравнении с предыдущим периодом	уменьшилось – 1,0 отсутствует – 2,0
2.6.	Исполнение бюджета образовательной организации: не ниже, чем в среднем по отрасли.	1
2.7.	Обеспечение своевременного возврата денежных средств на проведение специальной оценки условий труда и обучение по охране труда из Фонда социального страхования.	1
2.8.	Повышение (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) эффективности расходования средств образовательной организации (при наличии подтверждающих экономических расчетов).	1
2.9.	Исполнение ПФХД образовательной организации за отчетный период не менее чем на 100% расходов, направленных на реализацию программ общего и/или дошкольного образования.	1
2.10.	Отсутствие жалоб на работу бухгалтерии со стороны участников образовательных отношений	1
ИТОГО:		11
ИТОГО:		16

Критерии эффективности (качества) работы обслуживающего персонала работников школы

(уборщик служебных помещений, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, заведующий хозяйством, библиотекарь)

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1. Внедрение в производственный процесс современных образовательных		
1.1.	Наличие и эффективное использование электронного документооборота с использованием сети Интернет, и школьного сайта	2
ИТОГО:		2
2. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых		
2.1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	1
2.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	1

2.3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1
ИТОГО:		3
3.Эффективная организация охраны жизни и здоровья		
3.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности, производственной санитарии	3
ИТОГО:		4
ИТОГО:		9

**Критерии эффективности (качества) работы старшей медицинской сестры
СП детских садов**

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1. 1.Обеспечение высокой посещаемости		
1.1.	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в ДОУ (в среднем по группе или по ДОУ) 60 – 65 % - 1 балл 65 – 70 % - 2 балла свыше 70 %	3
1.2.	Содержание образовательного учреждения в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	3
1.3.	Достижение планового показателя (70%) вакцинации воспитанников против гриппа	2
1.4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	4
ИТОГО:		12

**Критерии эффективности (качества) работы
помощника воспитателя, младшего воспитателя СП детских садов**

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
----------	---------------------	-----------------------------------

1. Обеспечение высокой посещаемости		
1.1.	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в ДОУ (в среднем по группе или по ДОУ) 60 – 65 % - 1 балл, 65 – 70 % - 2 балла, свыше 70 %	3
1.2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников на 1 % - 1 балл, на 2 % - 2 балла на 3 %	3
1.3.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	2
ИТОГО:		8
2. За сложность контингента воспитанников		
2.1	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы 60 – 65 % - 1 балл 65– 70 % -2 балла, свыше 70 % - 3балла	3
2.2.	Позитивная динамика в результатах освоения детьми основной общеобразовательной программы - образовательной программы дошкольного образования 60 – 65 % -1 балл 65 – 70 % - 2 балла свыше 70 % -3 балла	3
ИТОГО:		6
ИТОГО:		14

**Критерии эффективности (качества) работы
заведующего хозяйством СП детских садов**

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1. За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
1.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом): уменьшение	3
1.2.	Создание условий для качественного обеспечения жизнедеятельности учреждения. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих организаций по хозяйственно-административной работе и по безопасности учреждения	3
1.3.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1
1.4.	Качественное предоставление отчетности и документации	3
ИТОГО:		10

**Критерии эффективности (качества) работы кладовщика
СП детских садов**

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1. За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
1.1.	Качественное выполнение требований СанПиН при приеме поступающей продукции в образовательное учреждение.	3
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	1
1.3.	Качественное предоставление отчетности и документации (отсутствие предписаний и штрафов со стороны контролирурующих органов): – 3 балла	3
ИТОГО:		7

**Критерии эффективности (качества) работы кастелянши
СП детских садов**

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1. За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
1. 1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	3
ИТОГО:		6

**Критерии эффективности (качества) работы машиниста по стирке
и ремонту спецодежды СП детских садов**

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1. За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников		

1. 1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	3
ИТОГО:		6

Критерии эффективности (качества) работы сторожа СП детских садов

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1.3а качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	3
1.2.	Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества.	1
ИТОГО:		4

Критерии эффективности (качества) работы уборщика территории СП детских садов

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1.3а качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
1. 1.	Обеспечение сохранности материальных Ценностей	3
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей	1
ИТОГО:		4

Критерии эффективности (качества) работы уборщика служебных помещений СП детских садов

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1.3а качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников		

1.1.	Содержание образовательного учреждения в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	3
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	1
1.3	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	1
ИТОГО:		5

**Критерии эффективности (качества) работы
повара СП детских садов**

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1. За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
1. 1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1
1.2	Отсутствие обоснованных предписаний Роспотребнадзора РФ по санитарно-техническому состоянию пищеблока.	3
1.3	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к витаминизации третьих блюд, проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	1
1.4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания отсутствие	2
ИТОГО:		7

**Критерии эффективности (качества) работы кухонного рабочего
СП детских садов**

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1. За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников		

1.1.	Отсутствие обоснованных предписаний Роспотребнадзора РФ по санитарно-техническому состоянию пищеблока	1
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	1
1.3.	Обеспечение сохранности материальных ценностей: обеспечение сохранности	3
ИТОГО:		5

Критерии эффективности (качества) работы рабочего по комплексному обслуживанию зданий СП детских садов

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1.3а качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
1. 1.	Обеспечение сохранности материальных ценностей обеспечение сохранности – 3 балла	3
1.2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) отсутствие – 1 балл	1
ИТОГО:		4

Критерии эффективности (качества) работы делопроизводителя

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1.3а качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
1.1	Качественное предоставление отчетности и документации в контролирующие организации (отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов)	3
1.2.	Эффективное использование информационных технологий для ведения документооборота внутри образовательной организации (при условии снижения затрат на закупку бумаги).	3
1.3.	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации).	3

1.4.	Отсутствие замечаний по обработке персональных данных работников и гарантия их защиты	3
ИТОГО:		12

**Критерии эффективности (качества) работы
специалиста по охране труда**

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1. За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
1.1.	Качественное предоставление отчетности и документации в контролирующие организации	3
1.2.	Отсутствие замечаний по результатам работы со стороны вышестоящих организаций	2
1.3.	Отсутствие случаев травматизма среди учащихся, воспитанников, сотрудников отсутствие	3
1.4.	Качественное сопровождение обслуживания автоматической пожарной сигнализации (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период), кнопки экстренного вызова полиции и брелоков к ней (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период) и системы видеонаблюдения (при условии отсутствия перерывов в сохраненной видеозаписи в течение не менее одного месяца).	3
1.5.	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации).	3
ИТОГО:		14

**Критерии эффективности (качества) работы
секретаря – машиниста**

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1.1	Эффективное использование информационных технологий для ведения документооборота внутри образовательной организации (при условии снижения затрат на закуп-	3

	ку бумаги).	
1.2.	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации).	3
1.3.	Отсутствие замечаний по обработке персональных данных участников образовательного процесса и гарантия их защиты	3
ИТОГО:		9

Критерии эффективности (качества) работы бухгалтера

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1. 1.	Качественное предоставление отчетности и документации в контролирующие организации (отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов)	2
1.2.	Эффективное использование информационных технологий для ведения документооборота внутри образовательной организации (при условии снижения затрат на закупку бумаги).	2
1.3.	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации).	2
1.4.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	2
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей	2
1.6.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей.	2
ИТОГО:		12

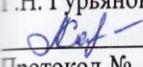
Критерии эффективности (качества) работы программиста

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1. 1.	Качественное взаимодействие с участниками образовательных отношений по ведению электронных мониторин-	2

	говых исследований и соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет (АСУ РСО и др.).	
1.2.	Предоставление качественно подготовленной компьютерной техники в пункты проведения ОГЭ и ЕГЭ (при условии отсутствия сбоев при работе предоставленной техники на ГИА).	2
1.3.	Обеспечение соблюдения сроков действия лицензий на 100% программного обеспечения, используемого в образовательной организации	2
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	1
ИТОГО:		7

Согласовано:

Утверждаю:

Председатель
первичной профсоюзной организации
ГБОУ СОШ №2 им. Героя
Советского Союза
Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала
 Л.Н. Каюпова
Протокол № 1
от « 28 » марта 2022 г.

Директор
ГБОУ СОШ №2 им. Героя Советского
Союза Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала
 Ю.Н. Чилигин
Приказ № 12 -од
от « 28 » марта 2022 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ДИСТАНЦИОННОЙ (УДАЛЕННОЙ) РАБОТЕ**

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

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

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

3. Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя

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

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

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

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

С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и ди-

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

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

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

5. Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника

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

6. Особенности организации труда дистанционных работников

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

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

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

7. Особенности охраны труда дистанционных работников

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

том, 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.

Согласовано:

Председатель
первичной профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 2
им. Героя Советского Союза
Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала
Л.Н. Каюпова Л.Н. Каюпова
Протокол № 1
от «28» 03 2022г.

Утверждаю:

Директор
ГБОУ СОШ №2 им. Героя Советского
Союза Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала
Ю.Н. Чилигин Ю.Н. Чилигин



Приказ № 449 -од
от «28» 03 2022г.

**Соглашение по охране труда
между профсоюзным комитетом и администрацией школы на 2022 год.**

Содержание мероприятий	Стоимость работ в тыс.руб.	Срок исполнения	Исполнитель
Специальная оценка условий труда:			
СП детский сад «Звездочка» - 3 рабочих места	2,4	В течение года	ООО «Научно-технический центр «ПРАВО»
СП детский сад «Геремок» - 5 рабочих мест	4,0	В течение года	ООО «Научно-технический центр «ПРАВО»
Обучение руководителей и работников			
по обеспечению безопасности движения водителя школьного автобуса- 1 человек	1,0	март-июнь	ЧОУ ДПО «Самарский межотраслевой институт»
обучение по электробезопасности – 3 человека	7,5	август	ЧОУ ДПО «Самарский межотраслевой институт»
обучение по охране труда – 5 человек	10,0	март	ЧОУ ДПО «Самарский межотраслевой институт»
обучение по пожарной безопасности – 4 человека	10,0	февраль	ЧОУ ДПО «Самарский межотраслевой институт»
Санитарные мероприятия			
3.1 Дератизация помещений школы	36,5	ежемесячно	Роспотребнадзор
3.2 Бактериологические анализы воды	15,3	ежемесячно	Роспотребнадзор
3.3 Баканализ готовых блюд	52,3	ежемесячно	Роспотребнадзор
3.4 Санминимум	39,0	В течение года	Роспотребнадзор

4.	Ежедневный предрейсовый и после- рейсовый медосмотр водителей	35,0	ежедневно	ГБОУ СО Шенталин- ская ЦРБ
5.	Приобретение спецодежды, мыла, смы- вающих и обезвреживающих средств	205,5	В течение года	Бухгалтерия
6.	Компенсация за вредные условия труда	Согласно штатного расписания	В течение года	Бухгалтерия
7.	Предоставление работникам санитарно- курортного лечения	-	В течение года	Профсоюз
	Всего:	418,5		

Приложение № 6
к коллективному договору

Согласовано:

Председатель
первичной профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 2
им. Героя Советского Союза
Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала

Каюпова Л.Н. Л.Н. Каюпова
Протокол № 1
от «28» 03 2022 г.

Утверждаю:

Директор ГБОУ СОШ № 2
им. Героя Советского Союза
Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала

Ю.Н. Чилигин Ю.Н. Чилигин



Приказ № ... -од
от «...» ... 2022 г.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск

№ п/п	Должность	Количество календарных дней отпуска
1	Директор	3
2	Главный бухгалтер	5

Согласовано:

Утверждаю:

Председатель
первичной профсоюзной организации
ГБОУ СОШ № 2
им. Героя Советского Союза
Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала
Каюпова Л.Н. Л.Н. Каюпова
Протокол № 1
от «28» 03 2022г.

Директор ГБОУ СОШ № 2
им. Героя Советского Союза
Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала
Ю.Н. Чилигин
Приказ № 49 -од
от «29» марта 2022г.



**Перечень работ с неблагоприятными условиями труда,
дающих право на установление доплат**

1. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.
2. Работа у горячих плит, электро - жаровых шкафов, кондитерских и паро-масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
3. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
4. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением.
5. Работа за дисплеями ЭВМ.
6. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
7. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
8. Работа по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
9. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особо санитарно-эпидемиологический режим работы.

оголасовано:

Председатель
Первичной профсоюзной организации
ГБОУ СОШ №2
им. Героя Советского Союза
Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала
Л.Н. Каюпова

Протокол № 7
от «28» 03 2022г.

Утверждаю:

Директор
ГБОУ СОШ № 2
им. Героя Советского Союза
Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала:
Ю.Н. Чилигин
Приказ № 15 -од
от «28» 03 2022г.

ПЕРЕЧЕНЬ
работ и профессий, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Кастелянша	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
2.	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
3.	Кухонный работник	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки резиновые или с полимерным покрытием	6 пар.
4.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Фартук из полимерных материалов	2 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
5.	Помощник воспитателя	Перчатки резиновые или с полимерным покрытием	дежурные
		Халат светлых тонов	1 шт.
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	2 шт.
		Косынка хлопчатобумажная	2 шт.
		Фартук прорезиненный	1 шт.
	Перчатки резиновые	6 пар	
	Халат темных тонов	1 шт.	

6.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	3 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Косынка или колпак	3 шт.
		Полотенце для рук	3 шт.
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар.
		Очки защитные	до износа
8.	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук с полимерным покрытием	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар.
9.	Уборщик служебных помещений	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки резиновые или с полимерным покрытием	6 пар

Протокол № 1

общего собрания работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 2 имени Героя Советского Союза Г.Н. Гурьянова ж.-д. ст. Шентала муниципального района Шенталинский Самарской области

ст. Шентала

«28» сентября 2022 г.

Присутствовали 81 чел.

Отсутствовали 29 чел.

Председателем собрания избрана Баскакова Алевтина Александровна, секретарем собрания Малькова Людмила Ивановна.

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 Ермолаеву Марину Владимировну. Она предложила избрать представителем от трудового коллектива Каюпову Ларису Николаевну – председателя профкома.

Голосовали тайным голосованием:

«За» 81 чел.

«Против» 0 чел.

«Воздержались» 0 чел.

Решили: избрать представителем работников Каюпову Ларису Николаевну – председателя профкома и предоставить ей право подписи текста Коллективного договора, всех приложений к нему локальных нормативных документов, а также, в случае необходимости, вносимых в него изменений и дополнений в течение 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 Чилигина Юрия Николаевича. Он подробно ознакомил работников с условиями Коллективного договора и приложений к нему локальных нормативных документов.

Голосовали за принятие Коллективного договора в предложенной редакции

«За» 81 чел.

«Против» 0 чел.

«Воздержались» 0 чел.

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

Председатель собрания
Секретарь

Баскакова А.
Малькова Л.И.

Пронумеровано
прошнуровано
скреплено гербовой
печатью и подписью

(114)
со стороны



Директор школы
(Иванов Ю.Н.)