

Коллективный договор
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 21 имени кавалера ордена
Мужества В.С. Бараева городского округа Сызрань
Самарской области
на период с 01.02.2024г. по 31.01.2027г.

От работодателя:

директор государственного
бюджетного общеобразовательного
учреждения средней
общеобразовательной школы № 21
имени кавалера ордена Мужества В.С.
Бараева городского округа Сызрань
Самарской области

Исаева
О.Г. Исаева



Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Присвоен регистрационный номер <u>00602024</u>
от <u>12</u> <u>02</u> 20 <u>24</u> г.
<i>Секретарь Н.А. Мирнова</i>
<small>(подпись, Ф.И.О.)</small>

Мирнова

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации ГБОУ
СОШ № 21 г.о. Сызрань

Мазурова
В.Б. Мазурова

председатель первичной
профсоюзной организации ГБОУ
СОШ № 21 г.о. Сызрань
структурного подразделения,
реализующего общеобразовательные
программы дошкольного
образования «Детский сад № 49»

Фатхуллина
И.И. Фатхуллина

председатель первичной
профсоюзной организации ГБОУ
СОШ № 21 г.о. Сызрань
структурного подразделения,
реализующего общеобразовательные
программы дошкольного
образования «Детский сад № 57»

Полозова
Л.А. Полозова

председатель первичной
профсоюзной организации ГБОУ
СОШ № 21 г.о. Сызрань
структурного подразделения,
реализующего общеобразовательные
программы дошкольного
образования «Детский сад № 39»

Бекбулатова
Е.А. Бекбулатова

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Коллективный договор	стр. 3 – 27
2.	Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»	стр. 28 – 45
3.	Приложение № 2 «Положение о дополнительных оплачиваемых отпусках »	стр. 46 – 48
4.	Приложение № 3 «Положение об оплате труда работников образовательной организации »	стр. 49–56
5.	Приложение № 4 «Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу»	стр. 57–129
6.	Приложение № 5 «Положение о распределении специального фонда оплаты труда работников	стр. 130 –139
7.	Приложение № 6 «Положение о нормах обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью, другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами»	стр. 140 – 143
8.	Приложение № 7 «Положение о материальной помощи работникам Учреждения»	стр. 144 – 145
9.	Приложение № 8 «Положение о наставничестве»	стр. 146 – 149
10.	Приложение № 9 «Об утверждении формы расчетного листа»	стр. 150 – 153
11.	Приложение № 10 «Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников»	стр. 154 – 159

І. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 21 имени кавалера ордена Мужества В.С. Бараева городского округа Сызрань Самарской области (далее по тексту образовательная организация).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются: Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ); Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Закон субъекта РФ о социальном партнерстве; Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации; Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации директора ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань Исаевой Ольги Геннадьевны (далее – работодатель);

- работники образовательной организации в лице их представителей – первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань школы в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации)

- работники образовательной организации в лице их представителей – первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань структурного подразделения, реализующего образовательные программы дошкольного образования «Детский сад № 49», расположенного по адресу 446029, Самарская область, г. Сызрань, ул. Астраханская, 13-а, в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации)

- работники образовательной организации в лице их представителей – первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань структурного подразделения, реализующего образовательные программы дошкольного образования «Детский сад № 57», расположенного по адресу 446029, Самарская область, г. Сызрань, ул. Астраханская, 3 «А», в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации)

- работники образовательной организации в лице их представителей – первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань структурного подразделения, реализующего образовательные программы дошкольного образования «Детский сад № 39», расположенного по адресу 446029, Самарская область, г. Сызрань, ул. Циолковского, 1, в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации)

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

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

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

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует по 31.01.2027 г. включительно. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

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

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

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации,

правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца. Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников в течение 30 дней.

2.2.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

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

- предпенсионного возраста (не более 3х лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (2 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах: 200 рублей в пределах Самарской области.

2.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

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

2.2.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую

имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, календарным планом воспитательной работы, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.4. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Работодатель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный

учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

3.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

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

3.10. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.11. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной

работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

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

Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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

3.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.17. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.18. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ). При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в

каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124- 125 ТК РФ.

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

- за ненормированный рабочий день от 3 до 5 календарных дней;

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск к основному отпуску или в любое удобное для работника время. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.22. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском или могут быть предоставлены в удобное для работника время.

3.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.24. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии с приложением № 2 к коллективному договору.

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

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.28. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.29. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.29.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.29.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.29.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

Учителям выплачивается целевая субсидия на выплату ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя исходя от фактически отработанного времени согласно Положению о выплате за классное руководство.

Стороны договорились о начислении заработной платы в соответствии с нормативными документами и в соответствии с приложениями № 3, 4, 5 к коллективному договору.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 26 число текущего месяца и 11 число следующего месяца.

Установить следующие соотношения частей заработной платы: аванс –40% (усиленный аванс до 50 %), заработная плата соответственно – от 50% до 60 % в зависимости от размера выплаты аванса за вычетом подоходного налога и удержаний профсоюзных взносов согласно заявлению сотрудника.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующий в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований (указываются возможные основания):

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.8. Работникам, награжденными ведомственными наградами, а именно медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами, выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере до 10 % ставки заработной платы (должностного оклада).

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

В приложении № 3, 5 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.10. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата (минимальный размер 4 %) к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации. Стороны договорились о начислении стимулирующих выплат (доплат, надбавок), премий в соответствии с приложением № 4 к коллективному договору, о распределении иных доплат из экономии базовой части ФОТ в соответствии с приложением № 3 к коллективному договору, об условиях предоставления материальной помощи в соответствии с приложением № 7 к коллективному договору.

4.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.13. Выплата целевой субсидии на ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при переводе на дистанционную работу (ст.312.1. ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

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

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

6.3. Работодатель обязан обеспечить:

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

6.3.2 создание и функционирование системы управления охраной труда;

6.3.3 соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

6.3.5 реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

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

6.3.8 приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

6.3.9 оснащение средствами коллективной защиты;

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

6.3.11 организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

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

6.3.13 в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

6.3.14 недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на

производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.3.15. предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

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

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

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

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

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

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

6.3.22. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах

индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

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

6.3.24. ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

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

6.3.26. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

6.3.27. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

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

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

6.4. Профсоюзный комитет:

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

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

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

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

- 6.4.6. организует избрание и работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;
- 6.4.7. направляет работодателю требования об устранении выявленных в ходе проверок нарушений норм трудового права по охране труда, обязательные для рассмотрения должностными лицами;
- 6.5. Обязанности работников в области охраны труда (ст. 215 ТК):
- 6.5.1. Соблюдать требования охраны труда;
- 6.5.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- 6.5.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- 6.5.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 6.5.5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- 6.5.6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- 6.5.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- 6.5.8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.
- 6.5.9. соблюдать требования правил противопожарного режима, проходить пожарно-технический минимум в соответствии с требованиями Правил противопожарного режима в Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации»
- 6.6. Стороны договорились:
- 6.6.1. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа могут быть созданы комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) (ст.224 ТК РФ);
- 6.6.2. обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство услуг, работ (ст.225 ТК РФ). Указанные средства расходуются, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, исключительно на оздоровление работников и улучшение условий их труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, предусмотренных в Плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально- трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.8. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

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

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

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

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

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

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

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ); - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (воспитанника) (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

– распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

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

– применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

– временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

– увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

– сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

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

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

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

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной

профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.9. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.11. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

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

10.1. Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);
- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);
- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять

социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);

- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);
- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);
- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п. 4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

10.2. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников
- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;
- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);

для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;
- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время
- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан и др.

XI. Дистанционная (удаленная) работа

11.1. 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 настоящей главы под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору,

указанные в части второй настоящей статьи, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312⁹ настоящего Кодекса (далее также в настоящей главе – работник).

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 настоящей главой.";

11.2. 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 312³ настоящего Кодекса.

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 статьей 65 настоящего Кодекса, 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 статьи 68 настоящего Кодекса, 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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

11.3. 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 (часть вторая настоящей статьи) подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

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

В случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом 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 (статья 62 настоящего Кодекса), 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, предусмотренном частью девятой настоящей статьи).

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."

11.4. 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 статьями 312⁹ настоящего Кодекса) 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 настоящим Кодексом 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 настоящего Кодекса.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время."

11.5. Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника

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

11.6. 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 настоящего Кодекса.

11.7. 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 семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 настоящего Кодекса, 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 настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

11.8. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником

Помимо иных оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, 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 частью девятой статьи 312³ настоящего Кодекса).

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.

11.9. 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 указанным в части третьей настоящей статьи 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 настоящей статьей, 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 настоящей главой 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 возмещений работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить него 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 согласно части второй статьи 157 настоящего Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Правила внутреннего трудового распорядка
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 21 имени кавалера ордена
Мужества В.С. Бараева городского округа Сызрань
Самарской области

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и иными федеральными законами и приказами Министерства образования и науки Российской Федерации в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 21 имени кавалера ордена Мужества В.С. Бараева городского округа Сызрань Самарской области.

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

1.3. Правила утверждаются работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа педагогических работников и иных работников.

1.4. Правила вывешиваются в образовательной организации на видном месте.

1.5. При приеме на работу администрация образовательной организации обязана ознакомить работника с Правилами под расписку.

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

1.7. Правила являются приложением № 1 к коллективному договору, действующему в образовательной организации.

2. Порядок приема и увольнение работника

2.1. Прием на работу

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

2.1.2. Трудовой договор может заключаться как путем обмена электронными документами (с использованием усиленной квалификационной подписи, как работодателем, так и работника, либо иной формы подписи, которая определена в локальном акте) так и в письменной форме и составляется в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон: работника и образовательной организации (ст.67 ТК РФ).

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

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

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- Документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
- 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;
- Справку о прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источником повышенной опасности;
- Медицинское заключение о состоянии здоровья (личная медицинская книжка).

2.1.5. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством, а также, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

2.1.6. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления:
 - против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;
 - имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления.

2.1.7. Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

2.1.8. Приём на работу оформляется приказом руководителя и объявляется работнику под расписку в 3-х дневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.9. При приёме на работу руководитель образовательной организации обязан ознакомить работника со следующими документами:

- уставом образовательной организации,
- коллективным договором,
- настоящими Правилами,
- приказами и инструкциями по охране труда и соблюдению правил техники безопасности,
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.10. При приёме на работу может устанавливаться испытательный срок не более 3-х месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера – не более 6 месяцев.

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

2.1.11. В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа Работника, внесение записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.12. С каждой записью, вносимой на основании приказа руководителя образовательной организации в трудовую книжку, администрация образовательной организации обязана ознакомить её владельца под расписку в личной карточке формы Т-2.

2.1.13. На каждого работника ведётся личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в образовательной организации.

2.2. Отказ в приёме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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

2.2.3. Лицо, лишённое решением суда права работать в образовательной организации в течение определённого срока, не может быть принято на работу в образовательную организацию в течение этого срока.

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

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

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

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

2.2.8. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

В сведениях о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;
- месте его работы;
- его трудовой функции;
- переводах Работника на другую постоянную работу;
- увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

2.2.9. Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе заверенные надлежащим образом, или в формате электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя:

- в период работы – не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении – в день прекращения трудового договора.

2.2.10. В случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, Работодатель по письменному заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

2.3. Увольнение работников.

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

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

2.3.3. При расторжении трудового договора руководитель образовательной организации издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с ТК РФ.

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

2.3.5. Днём увольнения работника является последний день работы.

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя.

Если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с отсутствием Работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя.

По письменному обращению Работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника не ведется трудовая книжка, по обращению Работника (в письменной форме или

направленному в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя).

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

2.3.6. В день увольнения работник обязан оформить обходной лист установленной формы, выданный ему инспектором по кадрам. В рамках заполнения обходного листа увольняемому работнику надлежит передать документацию и материальные носители, содержащие информацию (в т. ч. в электронной форме), оборудование для работы и иное имущество, полученное им при приеме на работу уполномоченному работодателем лицу.

2.3.7. При увольнении работник, получавший специальную одежду и (или) обувь, должен сдать их работодателю, если срок использования не истек (новую или бывшую в употреблении).

2.3.8. При увольнении педагогический работник школы обязан отчитаться за журналы в бумажной и (или) электронной форме, сдать план работы классного руководителя (при наличии).

3. Основные права и обязанности и ответственность администрации образовательной организации

3.1. Непосредственное управление образовательной организацией осуществляет руководитель образовательной организации.

3.2. Руководитель образовательной организации имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

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

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

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

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

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

3.2.6. Привлекать педагогических работников к дежурству.

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

3.3. Руководитель образовательной организации обязан:

- Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию,

необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

3.4. Администрация образовательной организации осуществляет внутренний контроль за деятельностью педагогического, технического, обслуживающего персонала.

3.5. Образовательная организация как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;
- за задержку трудовой книжки при увольнении работника;
- незаконное отстранение работника от работы;
- незаконное увольнение работника или перевод его на другую работу;
- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
- за причинение ущерба имуществу работника, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством.

3.6. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать Работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводе на другую работу, приказ об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется); справка о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного Работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться Работнику безвозмездно.

3.7. Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) у данного Работодателя предоставляются Работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 Трудового кодекса РФ.

4. Права, обязанности и ответственность работников

4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении образовательной организации в формах, предусмотренных законодательством и уставом образовательного учреждения;

- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- справедливое и объективное расследование нарушения норма профессиональной этики;
- обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по другим основаниям, предусмотренным настоящим коллективным договором, его положениями.

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

- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся при исполнении профессиональных обязанностей;
- сокращенную продолжительность рабочего времени;
- удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;
- получение целевой субсидии на выплату ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам учреждений (в том числе руководящим работникам учреждений, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом Главным распорядителем денежных средств.

4.3. Работник обязан:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором (должностной инструкцией) ;
- соблюдать Устав образовательной организации, настоящие Правила, другие локальные акты образовательной организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать нормы профессиональной этики педагогического работника;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- обеспечить безопасные условия обучения, воспитания обучающихся (воспитанников) во время пребывания в образовательной организации, проводить профилактику несчастных случаев во время пребывания в образовательной организации, а также оказывать первую помощь при работе с детьми и подростками и незамедлительно сообщать непосредственному или вышестоящему руководителю о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, о несчастном случае, произошедшем на производстве, об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- нести ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) на время пребывания их в лагере с дневным пребыванием;
- поддерживать дисциплину в образовательной организации на основе уважения человеческого достоинства обучающихся (воспитанников) без применения методов физического и психического насилия;
- соблюдать права и свободы обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников образовательной организации;

- обеспечить соблюдение законодательства РФ о персональных данных в отношении обучающихся (воспитанников), сотрудников, не допускать разглашения конфиденциальных сведений;
- обеспечить сохранность имущества образовательной организации и других работников;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

4.4. Работникам образовательной организации в период организации образовательного процесса запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);
- курить в помещении и на территории образовательной организации;
- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- отвлекать работников образовательной организации в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью образовательного учреждения;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

4.5. Педагогический работник несет ответственность за своевременное и в полном объёме прохождение основных общеобразовательных и дополнительных программ по предметам (занятиям).

4.6. Работник несет материальную ответственность за причиненный образовательной организации прямой действительный ущерб.

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

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

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

- когда в соответствии с законодательством на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.7. Работники образовательной организации привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктом 6.4. настоящих Правил.

4.8. 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.

5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников образовательной организации

5.1. В образовательной организации (школе) устанавливается пяти-шестидневная рабочая неделя, с двумя (одним) выходными днями (суббота и воскресенье или воскресенье).

Учебные занятия в образовательной организации проводятся в одну (или в две смены).

5.2. Структурное подразделение «Детский сад» функционирует в режиме пятидневной рабочей недели с 07-00 часов до 19-00 часов. Длительность пребывания воспитанников устанавливается с 07-00 часов до 19-00 часов в режиме полного дня (12 часового пребывания).

При необходимости в образовательной организации могут быть организованы группы продленного дня, которые функционируют в течение всего года, 5 раз в неделю, без организации питания при длительном пребывании ребенка в группе с 19-00 часов до 20-00 часов.

5.3. Режим работы руководителей образовательной организации (директора, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения «Детский сад», реализующего образовательные программы дошкольного образования) определяется графиком работы 40 часовой недельной нагрузкой с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

5.4. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и времени отдыха для работников образовательной организации определяются локальными актами, планами, графиком работы, графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю, и утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

5.5. Для работников образовательной организации, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день:

- главный бухгалтер;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- руководитель структурного подразделения «Детский сад», реализующего образовательные

программы дошкольного образования;

– заведующий хозяйством;

– кладовщик.

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

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

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

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

5.10. Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее – преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки (далее – нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

5.11. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в образовательной организации, закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации образовательной организации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых образовательная организация является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

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

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

5.13. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные

(тренировочные) занятия (далее – занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

5.14. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре – октябре – по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре – декабре – по 4 урока по 35 минут каждый; январь – май – по 4 урока по 45 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

5.15. Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом организации с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

5.16. Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину) устанавливается один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.17. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

5.18. Педагогическим работникам запрещается в учебное время выполнять разные поручения или участвовать в мероприятиях, не связанных с учебным процессом.

5.19. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

- самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;
- ведение электронного журнала и дневника обучающихся;
- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;
- участие в Общем собрании работников Учреждения (в случаях предусмотренных законодательством);
- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний в соответствии с планами и графиками организации, утверждаемыми в порядке, установленном трудовым законодательством;

- выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися в соответствии с графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации,
- участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности в соответствии с графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации;
- выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);
- периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

5.20. Руководитель образовательной организации может привлекать педагогических работников к дежурству по учреждению. График дежурств составляется на полугодие, утверждается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

5.21. В структурных подразделениях, реализующих образовательные программы дошкольного образования «Детский сад» в группах с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учётом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путём одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы.

5.22. В течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

5.23. Педагогическим работникам и иным работникам при условии выполнения своих обязанностей непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися (воспитанниками).

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

Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы, определяемой с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время). Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

5.25. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

5.26. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

5.27. Режим рабочего времени директора образовательной организации, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, педагога-организатора в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

5.28. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.29. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

5.30. Педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки (объёма работы) для работы в лагерях с дневным пребыванием детей с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации. С их согласия может быть установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца. В случае привлечения педагогических работников, с их согласия, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей в период, не совпадающий с отпуском, сверх указанного времени, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.

5.31. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В данный период педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

5.32. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации,

установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ.

6. Время работы, предоставления перерыва и его продолжительности, отпуска для административных, педагогических и иных работников образовательной организации.

6.1. Время работы, предоставления перерыва и его продолжительности, отпуска для административных работников:

- директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, руководитель структурного подразделения «Детский сад» работают 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00 – 17.00 ч., рабочее время ненормированное. Обед – с 13.00 – 14.00 ч. Отпуск – 56 календарных дней и 3 дня дополнительно за работу в условиях ненормированного времени;
- главный бухгалтер работает 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.30 – 17.30 ч., рабочее время ненормированное. Обед – с 12.30 – 13.30 час. Отпуск – 28 календарных дней и 5 дней дополнительно за работу в условиях ненормированного времени.

6.2. Время работы, предоставления перерыва и его продолжительности, отпуска для педагогических и иных работников образовательной организации:

- учителя начального общего образования и основного общего образования работают согласно расписанию при 5- дневной неделе исходя из 36- часовой рабочей недели. Учителя, работающие в 1 смену, – с 08.00. – до 14.00 ч.; учителя, работающие во 2 смену, – с 13.30. – до 19.00 ч. Учителя среднего общего образования работают согласно расписанию по 5 или 6- дневной неделе исходя из 36- часовой рабочей недели. Прием пищи осуществляется одновременно с обучающимися. Отпуск - 56 календарных дней;
- педагог-организатор, педагог дополнительного образования, социальный педагог работает ежедневно исходя из 36- часовой нагрузки в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00 – 16.00 ч. Обеденный перерыв с 12.30 до 13 ч.18 мин. Отпуск – 56 календарных дней;
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с общественными объединениями работает ежедневно исходя из 18-часовой нагрузки в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00 – 11.35 ч. Отпуск – 56 календарных дней;
- воспитатели групп общеразвивающей направленности работают ежедневно по сменам исходя из 36- часовой рабочей недели при 5-ти дневной рабочей неделе согласно ежемесячному графику. Учетный период 1 месяц. На группах с 12-ти часовым пребыванием воспитанников: 1 смена – с 07.00. - 13.00 час.; 2 смена – с 13.00. – 19.00 час. Прием пищи осуществляется одновременно с обучающимися. Отпуск – 42 календарных дней;
- воспитатели комбинированной и компенсирующей группы работают по сменам исходя из 25-часовой рабочей недели при 5-ти дневной рабочей неделе согласно ежемесячному графику с предоставлением дополнительного дня отдыха в течение недели. День отдыха считается оплачиваемым днем и учитывается при расчете нормы рабочих дней и часов текущего месяца. На группах с 12-ти часовым пребыванием воспитанников: 1 смена – с 07.00. - 13.00 ч.; 2 смена – с 13.00. – 19.00 час. Учетный период 1 месяц. Прием пищи осуществляется одновременно с обучающимися. Отпуск – 56 календарных дней;
- старший воспитатель работает ежедневно исходя из 36 часовой рабочей недели при 5-ти дневной рабочей неделе с 9.00 – 17.00 ч.. Обеденный перерыв с 13.00 до 13 ч.48 мин.; Отпуск – 56 календарных дней.

- музыкальный руководитель, работающий в группах общеразвивающей и комбинированной направленности работает исходя из 24 –часовой рабочей недели при 5-ти дневной рабочей неделе с 08.00. – 12 ч. 48 мин. Обеденный перерыв с 12 ч.48 мин до 13.30 ч. Отпуск – 42 календарных дней;
музыкальный руководитель, работающий в группах компенсирующей направленности (количество групп не менее 3), работает исходя из 24 –часовой рабочей недели при 5-ти дневной рабочей неделе с 08.00. - 12.48 ч. Обеденный перерыв с 12ч.48 мин до 13.30 ч. Отпуск – 56 календарных дней.
- инструктор по физической культуре работает ежедневно исходя из 30-часовой рабочей недели при 5-ти дневной рабочей неделе с 08.00. - 14.30 ч. Обеденный перерыв с 12.00 до 12.30. Отпуск – 56 календарных дней.
- учитель – логопед, учитель-дефектолог работают ежедневно исходя из 20- часовой рабочей недели при 5-ти дневной рабочей неделе с 08.00. - 12.00 ч. согласно графику. Обеденный перерыв с 12.00 до 12.30 ч. Отпуск – 56 календарных дней.
- педагог-библиотекарь работает ежедневно исходя из 36 часовой рабочей недели при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00 – 16.00 ч. Обеденный перерыв с 12.00 до 12 ч.48 мин.; Отпуск – 56 календарных дней.
- педагог - психолог работает исходя из 36 –часовой недели при 5-ти дневной рабочей неделе, согласно графику с 08.00. - 16.00 ч. Обеденный перерыв с 12.00 – 12 ч. 48 мин. Отпуск - 56 календарных дней.

Режим рабочего времени педагогов-психологов регулируется с учётом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;
- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за её пределами.
- заведующий хозяйством работает 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00 – 17.00 ч., рабочее время ненормированное. Обед – с 12.30 – 13.30 ч. Отпуск – 28 календарных дней и 3 дня дополнительно за работу в условиях ненормированного времени;
- специалист по охране труда, секретарь, инспектор по кадрам работают 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.00 – 17.00 ч. Обед – с 12.30 – 13.30 ч. Отпуск – 28 календарных дней;
- бухгалтер, специалист по закупкам работает 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 8.30 – 17.30 часов. Обед – с 12.30 – 13.30 ч. Отпуск – 28 календарных дней;
- старшая медицинская сестра работает 39 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с 07.30 – 16.30 (понедельник – четверг), с 7.30 – 15.30 (пятница). Обед с 13.00 – 14.00 ч. Отпуск – 30 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в количестве 12 дней.
В СП «Детский сад № 49» старшая медицинская сестра работает 39 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе I смена с 07.00 – 14.48 мин. Обед с 11.30 мин. – 12.30 ч., II смена с 11.12. – 19.00ч. Обед с 13.30 – 14.30 Отпуск – 30 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в количестве 12 дней.
- помощник воспитателя, младший воспитатель работают 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени с 8.00 – 17.00 час. Обед – с 13.30 – 14.30 ч. Отпуск – 28 календарных дней.
- машинист по стирке и ремонту спецодежды работает при 5-ти дневной рабочей неделе 40 часов в неделю с 8.00 – 17.00 ч. Обед - с 13.00 – 14.00 ч. Отпуск – 28 календарных дней.

- кастелянша, грузчик работают при 5-ти дневной рабочей неделе 40 часов в неделю с 8.00 – 17.00 ч. Обед - с 13.00 – 14.00 ч. Отпуск – 28 календарных дней.
- уборщик служебных помещений работает при 5-ти дневной рабочей неделе 40 часов в неделю с 8.00 до 18.00 ч. Обед - с 13.00 – 15.00 ч. Отпуск – 28 календарных дней.
- повар работает при 5-ти дневной рабочей неделе 40 часов в неделю:
1 смена – с 6.00 – 14.30 ч.;
2 смена – с 7.30 – 16.00 ч.
Обед - первой смены с 11.00 – 11.30 ч., второй смены с 13.30 – 14.00 ч.
Отпуск – 28 календарных дней.
- кухонный рабочий работает при 5-ти дневной рабочей неделе 40 часов в неделю с 7.00 – 16.00 ч. Обед - с 11.00 – 12.00 ч. Отпуск – 28 календарных дней.
- кладовщик работает при 5-ти дневной рабочей неделе 40 часов в неделю с 8.00 – 17.00 ч. Обед - с 12.30 – 13.30 ч., рабочее время ненормированное. Отпуск – 28 календарных дней и 3дня дополнительно за работу в условиях ненормированного времени.
- дворник, гардеробщик работают исходя из 40 часовой рабочей недели с 07.30 до 16.30 ч. Обед – с 12.00 – 13.00 ч. Отпуск – 28 календарных дней.
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий работает исходя из 40 часов рабочей недели 08.00 до 17.00. Обед – с 12.00 – 13.00 ч. Отпуск – 28 календарных дней.
- вахтер структурного подразделения «Детский сад» работает исходя из 40 часов рабочей недели 08.00 до 17.00. Обед – с 12.00 – 13.00 ч. Отпуск – 28 календарных дней.
- вахтер школы работает согласно графику сменности, утвержденному работодателем с учетом суммированного учета рабочего времени за учетный период один год. Отпуск – 28 календарных дней.
- сторож работает согласно графику сменности, утвержденному работодателем с учетом суммированного учета рабочего времени за учетный период один год. Отпуск – 28 календарных дней.

6.3. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

6.4. Работникам образовательной организации могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ и приложением к коллективному договору № 3.

7. Меры поощрения и взыскания

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

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

7.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 21 имени кавалера ордена Мужества В.С. Бараева городского округа Сызрань Самарской области.

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

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

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

7.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательной организации норм профессиональной этики и (или) Устава образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника образовательной организации, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (воспитанников).

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

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

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

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

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

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

7.12. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ).

Положение
о дополнительных оплачиваемых отпусках

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях компенсации за работу с неблагоприятными условиями труда, стимулирования работников образовательной организации в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развития творческой инициативы и активности.

1.2. Положение определяет порядок предоставления дополнительных отпусков в образовательной организации.

1.3. Дополнительно оплачиваемые отпуска исчисляются в календарных днях. Нерабочие и праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются.

1.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском или могут быть предоставлены в удобное для работника время (ст. 120 ТК РФ).

2. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем

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

- главный бухгалтер;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- руководитель структурного подразделения «Детский сад»;
- заведующий хозяйством;
- кладовщик.

2.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ) следующей продолжительности

- главный бухгалтер - 5 календарных дней (не менее 5 дней);
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе - 3 календарных дня (не менее 3 дней);
- руководитель структурного подразделения «Детский сад» - 3 календарных дня (не менее 3 дней);
- заведующий хозяйством - 3 календарных дня (не менее 3 дней);
- кладовщик - 3 календарных дня (не менее 3 дней).

3. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

- старшая медицинская сестра – 12 дней (не менее 12-ти дней).

(определены работникам в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата СССР от 25.10.74г. №298 /П – 22).

Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определяются по результатам специальной оценки условий труда. Работодатель в соответствии с законодательством проводит аттестацию рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то дополнительные оплачиваемые отпуска работникам не устанавливаются.

4. Другие дополнительные оплачиваемые отпуска

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

- председателю профсоюзного комитета - до 3-ех календарных дней, членам профсоюзного комитета (по представлению председателя профсоюзного комитета) – до 3 календарных дней;
- работникам при отсутствии дней нетрудоспособности за истекший год – 3 календарных дня;
- за результативное участие коллектива в конкурсах художественной самодеятельности и в спортивных эстафетах – 1-3 календарных дня;
- в случае свадьбы работника – 2 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- для проводов детей в связи с призывом в Вооруженные силы РФ – 1 календарный день;
- за организацию проведения ремонта кабинета (группы):
 - полный ремонт кабинета (группы) (ремонт потолка, покраска панелей, парт) – 2- 3 дня;
 - частичный ремонт класса (группы):
 - ремонт потолка – 2 календарных дня; покраска панелей, столов – 1 календарный день;
 - покраска окон – 1 календарный день;
 - уборка и оформление игровых площадок – 1 календарный день.

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

**Положение
об оплате труда работников образовательной организации**

1. Общие положения

1. Заработная плата работникам образовательной организации устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного подразделения системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ) и включает в себя:

- 1.1. оплату труда административно-управленческого персонала;
 - 1.2. оплату труда педагогических работников школы;
 - 1.3. оплату труда педагогических работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад»;
 - 1.4. оплату труда медицинских работников структурного подразделения «Детский сад»;
 - 1.5. оплату труда административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала;
 - 1.6. оплату труда младшего обслуживающего персонала;
 - 1.7. стимулирующие выплаты (надбавки), кроме премий и доплат (приложение № 4 к коллективному договору);
 - 1.8. другие стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки) и премии за качество выполненной работы из экономии стимулирующей и базовой частей ФОТ (раздел 10 приложения № 4 к коллективному договору);
 - 1.9. доплаты и выплаты из спецфонда для сотрудников школы (приложение № 5 к коллективному договору);
 - 1.10. доплаты и выплаты, носящие компенсационный характер:
 - работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы; доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
 - 1.11. доплаты до минимального размера оплаты труда в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - 1.12. целевые субсидии на выплату ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений;
 - 1.13. целевые субсидии на выплату ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам учреждений (в том числе руководящим работникам учреждений, деятельность которых связана образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
 - 1.14. целевые субсидии, устанавливаемые Главным распорядителем денежных средств (молодым специалистам, педагогическим работникам структурных подразделений «Детский сад»);
 - 1.15. другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и нормативными актами образовательной организации.
2. Заработная плата перечисляется на указанный работником счёт в банке за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 11 число следующего месяца, 26 число текущего месяца.
3. Изменение оплаты труда производится:
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при изменении численного состава класса (подгруппы), который утверждается 2 раза в год: на 01 сентября и 01 января текущего учебного года;
 - при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа.

4. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5. Наполняемость классов устанавливается СанПиН, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется в соответствии с методикой оплаты труда.

6. Заработная плата педагогическим работникам школы устанавливается в соответствии с действующей системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), утверждённой постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006 г. и в соответствии с «Методикой формирования фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Самарской области» (приложение к постановлению Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60), а также в соответствии с действующими Постановлениями Правительства Самарской области, приказами министерства образования и науки Самарской области.

7. Заработная плата педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = Сч * Н * Уп * 4.2 * Кгр * Ккв * * Кзн + Д + Сп$$
, где

ЗПп – зарплата пед.работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

Н – количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 01 сентября и 01 января;

Уп – количество учебных часов за неделю, согласно учебному базисному плану;

Кгр – коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам.

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию пед.работника, осуществляющего учебный процесс;

Кзн — повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации.

Д- выплаты из спецфонда

Сп - выплаты из стимулирующего фонда

Средняя расчетная единица за один учебный час в учебном году устанавливается приказом руководителя образовательной организации на 01 сентября и 01 января.

8.Согласно постановлению Правительства Самарской области от 29.10.2010 г. № 563 доплаты к окладу до средней зарплаты педагогического работника для заместителей директора по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера рассчитываются из стимулирующего фонда школы в денежном эквиваленте по состоянию на 1 января и 1 сентября и ежемесячно перечисляются исходя от фактически отработанных дней.

9.Заработная плата работникам структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад», рассчитывается в соответствии с действующей системой оплаты труда, утверждённой Правительством Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Должностные оклады (оклады) работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» и Постановлением Правительства Самарской области от 16.12.2013 г. № 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 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».

10.Оплата труда работников структурных подразделений производится согласно должностным окладам 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 утвержденных методик расчета норматива бюджетного финансирования на 1 обучающегося (воспитанника) по

профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих, утвержденных Постановлением Правительства Самарской области от 30.10.2012 г. № 600.

11. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам школы 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» из базового (спецфонда) фонда школы в следующих размерах:

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

при выслуге свыше 10 лет – 4% 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 (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

12. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам структурных подразделений из стимулирующей части фонда оплаты труда (не менее 13%).

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам структурных подразделений по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работник», «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 ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет. Время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

13. Администрация с учётом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает Положение об оплате труда работников образовательной организации (Приложение № 3), Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань (Приложение № 4), Положение о распределении специального фонда оплаты труда (Приложение № 5), Положения о материальной помощи работникам Учреждения (приложение № 7), Форму расчетного листа (приложение № 9), которые вывешиваются на видном месте для всеобщего обозрения и на официальном сайте Учреждения.

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

15. Работникам, исполняющим свои трудовые обязанности в условиях, отличных от нормальных, производятся компенсационные выплаты. Размеры и условия компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Выплаты компенсационного

характера устанавливаются в форме суммарных денежных средств или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

16. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Согласно приказа Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР" (с дополнениями в соответствии с приказом Гособразования СССР от 3 января 1991 г. N 1):

- сторожам (за работу в ночное время) – 35% часовой тарифной части заработной платы;
- поварам (работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паро-масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки) – до 12% от должностного оклада;
- машинисту по стирке и ремонту спецодежды (за стирку, сушку, глажение спецодежды) – до 12% от должностного оклада;
- грузчику (за погрузо-разгрузочные работы, производимые вручную) – до 12% от должностного оклада.

Для должностей, по которым присвоен класс вредности по результатам специальной оценки условий труда, установлен повышенный размер оплаты труда в размере от 4% до 12% от должностного оклада.

17. Размер компенсационных выплат устанавливается приказом руководителя образовательной организации в зависимости от объема выполненных работ, с учетом трудового вклада и фактически отработанного времени в пределах фонда оплаты труда каждого структурного подразделения образовательной организации. Работодатель проводит специальную оценку условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда на них в соответствии с законодательством.

По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

18. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по всем видам работ, выполняемым в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особо санитарно-эпидемиологический режим работы.

19. Доплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

1) Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2) Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3) Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется

по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4) Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

5) доплата работникам, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, обеспечивающих создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития, нарушениями физического развития разной степени, а также с туберкулезной интоксикацией) в группах компенсирующей, комбинированной направленности для детей с ограниченными возможностями

б) доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7) доплату за сверхурочную работу;

8) иные доплаты.

Стороны пришли к соглашению, что к иным доплатам относятся дополнительные ежемесячные выплаты за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда

Медицинским работникам структурных подразделений:

– за работу с дез.средствами от 550 руб. до 1500 руб.

Помощникам воспитателя, младшим воспитателям, уборщикам служебных помещений школы и структурных подразделений, кухонным работникам:

– за уборку служебных и общественных туалетов – до 3000 руб.

– за работу с дез.средствами – до 2000 руб.

Заведующему хозяйством и кладовщику структурного подразделения «Детский сад № 49»:

– за работу в двух зданиях до 5000 руб.

Педагогическим работникам структурных подразделений «Детский сад»:

– за общее руководство методическим объединением педагогических работников - специалистов до 3000 руб.

– за руководство методическим объединением педагогических работников воспитателей структурного подразделения до 1500 руб.

– наставникам до 1000 руб. за каждого молодого специалиста при наличии следующих требований:

высокий уровень профессиональной подготовки, наличие собственного инновационного опыта, стабильных результатов в работе, владение современными образовательными технологиями, эффективное применение их в практической профессиональной деятельности, успешный опыт воспитательной, методической работы, стаж педагогической деятельности не менее 8 лет, наличие первой или высшей квалификационной категории, развитые коммуникативные навыки, гибкость в общении, готовность и способность транслировать свой опыт.

Перечень должностей работников, которым могут устанавливаться указанные доплаты и размеры доплат, определяется руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

20. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, для работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, обеспечивающих создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития, нарушениями физического развития разной степени, а также с туберкулезной интоксикацией) в группах компенсирующей, комбинированной направленности для детей с ограниченными возможностями не более чем на 20% должностного оклада:

- педагогические работники структурного подразделения по должностям «воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре» за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с нарушениями

опорно-двигательного аппарата, с тяжелыми нарушениями речи) в группах компенсирующей, комбинированной направленности – от 4 % до 20 % должностного оклада;

- педагогические работники структурного подразделения по должностям: «учитель-дефектолог, учитель-логопед» за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с тяжелыми нарушениями речи) в группах компенсирующей, комбинированной направленности для детей с ограниченными возможностями здоровья – от 4 до 20 % должностного оклада;

- педагогические работники структурного подразделения по должностям «педагог-психолог» за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья с нарушениями опорно-двигательного аппарата в группах компенсирующей и комбинированной направленности – от 4 до 20 % должностного оклада;

- работники структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, по должностям «помощник воспитателя, младший воспитатель, медицинский работник», обеспечивающие создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития, нарушениями физического развития разной степени) в группах компенсирующей и комбинированной направленности для детей с ограниченными возможностями - от 4% до 15 % должностного оклада;

- работники структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, по должности «руководитель структурным подразделением», обеспечивающий создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития, нарушениями физического развития разной степени) в группах компенсирующей и комбинированной направленности для детей с ограниченными возможностями - от 4 % до 20 % должностного оклада.

Размер выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается ежемесячно приказом руководителя образовательной организации пропорционально количеству компенсирующих групп в зависимости от объема выполненных работ, с учетом трудового вклада и фактически отработанного времени в пределах фонда оплаты труда структурного подразделения образовательной организации.

21. Администрация выплачивает ежемесячно педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, целевую субсидию денежную выплату в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей от фактически отработанного времени.

22. Норма убираемой площади для уборщика служебных помещений на ставку заработной платы составляет 600 кв. м.

23. При оплате суммированного учета рабочего времени используют среднегодовую норму времени при расчете ночных, праздничных и сверхурочных часов, почасовую оплату сотрудникам при отклонении от установленного им графика, почасовую оплату за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

24. Администрация при выплате заработной платы извещает работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (согласно утвержденной форме расчетного листа). Форма расчетного листа утверждается руководителем учреждения с учётом мнения профсоюзных комитетов.

25. Размеры выплат, надбавок и доплат определяются по результатам работы на расширенном заседании каждого структурного подразделения и школы в присутствии администрации и председателя ПК на основании анализа работы сотрудников в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются ежемесячно приказом директора. При установлении доплат и надбавок, а также определения их размера учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

Выплаты, надбавки и доплаты могут быть установлены на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работы как основным работникам, так и работающим по совместительству.

Доплаты и надбавки отменяются или их размеры уменьшаются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушениях трудовой дисциплины.

Доплаты и надбавки устанавливаются на определенный срок, но не более одного года в процентном отношении от оклада и(или) в суммарном выражении.

26. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст. 236 ТК РФ).

27. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной части заработной платы, рассчитанной пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

28. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

29. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст. 139 ТК РФ).

30. При повышении окладов производится индексация среднего заработка в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

31. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

32. Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

33. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом руководителя образовательной организации в письменной форме, если заработанная плата задержана на срок более 15 дней (ст. 142 ТК РФ).

34. Работники учреждения имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (ст. 37 Конституции РФ). Решение об объявлении забастовки принимается собранием работников учреждения (ст. 410 ТК РФ). В период проведения забастовок стороны коллективного трудового спора обязаны продолжать разрешение этого спора путём проведения примирительных процедур (ст. 412 ТК РФ). Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

Положение

**о порядке распределения стимулирующих выплат
педагогическим работникам, медицинским работникам,
административно – управленческому,
обслуживающему персоналу**

1. Общие положения

1.1 Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, далее «Положение», разработано в соответствии

- со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 21 городского округа Сызрань Самарской области,
- Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»,
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 83 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений.» (с изм., внесёнными Постановлением Правительства от 17.02.2007. № 14),
- Постановлением Правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008г. «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»,
- распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 г. № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007г. № 268 «О проведении в 2008 г. эксперимента по апробации новой системы оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждений»,
- Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»,
- Постановлением Правительства Самарской области № 169 от 25.03.2022 г. «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановление Правительства Самарской области № 756 от 12.12.2013 г. Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области;
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 10.01.2013 г. № 3-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»,
- 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 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных

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

- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»,
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 14.12.2020 г. № 555-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»,
- Методические рекомендации по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников, подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) (утверждены распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р);
- приказа министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 г. № 408-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»
- приказа министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017 г. № 262-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»
- приказа министерства образования и науки Самарской области от 09.10.2019 г. № 865-од «О внесении изменений в распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 г. № 486 – р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам образовательной организации, в том числе структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад», и распространяется на педагогических работников, медицинских работников, административно – управленческий, вспомогательный и обслуживающий персонал, иных работников образовательной организации.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Расходы из стимулирующего фонда рассчитываются педагогическим работникам, медицинским работникам, административно – управленческому, вспомогательному и обслуживающему персоналу и иным работникам учреждения за фактически отработанные дни.

1.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат директору ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань устанавливаются учредителями по результатам работы за календарный год в соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 г. № 408-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области» и приказа Западного управления министерства образования и науки Самарской области «О внесении изменений в приказ Западного управления министерства образования и науки Самарской области от 31.03.2009 г. № 285 «Об утверждении Положения о порядке, видах и условиях установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных Западнему управлению общеобразовательных учреждений для детей

дошкольного и младшего школьного возраста» от 20.01.2015 г. № 16

1.6. Настоящее положение разрабатывается образовательной организацией, согласовывается с Управляющим советом, первичными профсоюзными организациями Учреждения, принимается Общим собранием работников Учреждения и утверждается приказом директора учреждения.

2. Размер стимулирующего фонда

2.1. Размер стимулирующего фонда школы устанавливается в соответствии с действующей системой оплаты труда, утвержденной Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006 г. «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» и на основании Постановления Правительства Самарской области № 917 от 31.12.2015 года в размере не более 21,34 % от фонда оплаты труда работников учреждения.

Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования «Детский сад», устанавливается в размере 28,3% от нормативной базы на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования и основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования и 23,2 % от нормативной базы на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода на основании Постановления Правительства Самарской области от 31.12.2015г. № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу Постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 г. № 690».

2.2. Стимулирующий фонд директора учреждения составляет не более 3 % от общего стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

2.3. Стимулирующий фонд руководителя структурным подразделением составляет не более 10 % от общего стимулирующего фонда оплаты труда структурного подразделения.

2.4. Стимулирующий фонд между различными категориями работников распределяется в следующих пропорциях: для педагогических работников школы – не менее 62,8%, для административно-управленческого и обслуживающего персонала школы и иных работников – не более 34,2 % от стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения (школы).

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

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, дети раннего возраста, дети инвалиды и дети, посещающие разновозрастные группы), превышение плановой наполняемости групп) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

- ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

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 ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет. Время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

2.6. К выплатам стимулирующего характера относятся: надбавка за эффективность (качество) работы; премии по качественным показателям, иные поощрительные выплаты.

3. Условия для назначения стимулирующих выплат (надбавок), кроме премий и доплат

3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат (надбавок), кроме премий и доплат, руководителю структурного подразделения «Детский сад» являются:

- стаж работы в должности не менее календарного года;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- положительные результаты в ходе экспертизы реализуемых образовательных программ соответствующего уровня и направленности, а также показателей деятельности ДОУ, необходимых для определения его вида и категории в рамках процедуры государственной аккредитации.

3.2. Условиями для назначения стимулирующих выплат (надбавок), кроме премий и доплат, педагогическим работникам, медицинским работникам, административно – управленческому, вспомогательному, обслуживающему персоналу учреждения являются:

- стаж работы в должности не менее 4-ех месяцев;

Стороны договорились, что стимулирующие выплаты сохраняются

- при приеме работника по той же должности, если период его отсутствия по причине увольнения не превышал 6 месяцев;
- при переименовании должности или переводе на другую должность с выполнением схожих должностных обязанностей.
- отсутствие случаев травматизма детей (воспитанников) во время пребывания в учреждении, учащих на уроках, переменах и во внеурочной деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на педагогического работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий (замечания, выговора) по причине невыполнения должностной инструкции и нарушения условий трудового договора, нарушений, выявленные в ходе проверки контролирующими органами учреждения, надзорных органов, невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения, нарушения профессиональной этики педагогическим работником, повлекшее обращение родителей (законных представителей) и обучающихся.

4. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат (надбавок), кроме премий и доплат

4.1. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат (надбавок), кроме премий и доплат, являются:

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников учреждения, указанных в Положении о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань;
- неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы реализуемых образовательных программ соответствующего уровня и направленности, а также показателей деятельности, необходимых для определения его вида и категории, в рамках процедуры государственной аккредитации;
- неудовлетворительные результаты заключения (внешней рецензии) документов о соответствии Федеральным государственным образовательным стандартам;
- наличие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время нахождения в образовательном учреждении, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом, с момента получения травмы обучающимся по истечении действия дисциплинарного взыскания;
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом по истечении действия дисциплинарного взыскания;
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления комиссией ГБОУ по распределению стимулирующих выплат (доплат) виновности работника приказом директора по согласованию с управляющим советом ГБОУ;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с управляющим советом ГБОУ, с момента назначения.

5. Порядок установления выплат (надбавок), кроме премий и доплат

5.1. Стимулирующие выплаты (надбавки), кроме премий и доплат, заместителю директора по учебно-воспитательной работе, педагогическим работникам, главному бухгалтеру, бухгалтеру, педагогу-библиотекарию школы, заведующему хозяйством школы, секретарю, специалисту по охране труда, инспектору по кадрам и всему вспомогательному и обслуживающему персоналу школы устанавливаются по результатам работы по окончании календарного года на 01 января (период январь-декабрь текущего года) в соответствии с критериями эффективности (качества) работы.

5.2. Стимулирующие выплаты (надбавки), кроме премий и доплат, руководителю структурного подразделения «Детский сад», педагогическим работникам структурных подразделений, старшему воспитателю, воспитателю, медицинским работникам, помощникам воспитателя, младшим воспитателям, бухгалтеру, специалисту по закупкам, заведующему хозяйством структурного подразделения и всему вспомогательному и обслуживающему персоналу школы и структурных подразделений и иным работникам учреждения устанавливаются по итогам работы один раз в год по окончании календарного года на 01 января (период январь-декабрь текущего года) в соответствии с критериями эффективности (качества) работы.

5.3. Количество баллов устанавливается на одно физическое лицо.

5.4. Педагогические работники школы предоставляют заместителю директора по учебно-воспитательной работе листы самоанализа и аналитические материалы (портфолио) в соответствии с критериями оценки эффективности труда один раз в год по итогам окончания календарного и учебного года до 12 января.

5.5. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе представляют директору учреждения листы самоанализа и аналитические материалы (портфолио) в соответствии с критериями оценки эффективности труда по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности учреждения по итогам учебного и календарного года в срок до 12 января.

5.6. Главный бухгалтер, бухгалтер, специалист по закупкам, педагог-библиотекарь школы, заведующий хозяйством школы, руководитель структурного подразделения «Детский сад»,

старший воспитатель, секретарь, инспектор по кадрам, специалист по охране труда представляют заместителю директора по учебно-воспитательной работе листы самоанализа и при необходимости аналитические материалы (портфолио) в соответствии с критериями оценки эффективности труда по обеспечению организации образовательно-воспитательной деятельности учреждения по итогам календарного года в срок до 12 января.

5.7. Педагогические работники структурных подразделений, медицинские работники, помощники воспитателя, заведующий хозяйством структурного подразделения и весь вспомогательный и обслуживающий персонал и иные работники структурных подразделений представляют руководителю структурного подразделения «Детский сад» листы самоанализа и аналитические материалы (портфолио) в соответствии с критериями оценки эффективности труда по итогам календарного года до 12 января.

5.8. Обслуживающий персонал школы представляют заведующему хозяйством учреждения листы самоанализа в соответствии с критериями оценки эффективности труда по итогам календарного года в срок до 12 января.

5.9. Формы листов самоанализа разрабатывается комиссиями, в состав которой входят представители администрации, председатели профсоюзных комитетов, представители работников Учреждения и утверждаются приказом директора учреждения.

5.10. Размер и порядок выплат (надбавок), кроме премий и доплат, руководителю структурного подразделения «Детский сад» (далее руководитель структурного подразделения) устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы: 30-40 баллов - 2 % от стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ; 41-50 баллов - 3 % от стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ; 51-60 баллов – 4% от стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ; 61 -69 баллов – 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ; 70 баллов и более – 6% от стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ; (утверждены приказом министерства образования и науки Самарской области от 14.12.2020 г. № 555-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»).

5.11.Эффективность (качество) работы заместителей директора по УВР для установления выплат (надбавок), кроме премий и доплат, оценивается путем сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года, предшествующего прошедшему.

6. Расчет установления выплат (надбавок), кроме премий и доплат

6.1. Расчет стоимости одного балла при начислении стимулирующей части ФОТ работникам структурного подразделения производится следующим образом:

Стимулирующая часть ФОТ составляет 28,3% от нормативной базы на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования и основных адаптированных программ общеобразовательных программ дошкольного образования и 23,2 % от нормативной базы на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода.

Из стимулирующей части ФОТ:

Не более 10% - на руководителя структурного подразделения

Не более 3% - директору учреждения

87 %- на прочих сотрудников учреждения, из них:

- не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области;

- не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы;
- не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, дети раннего возраста, дети инвалиды и дети, посещающие разновозрастные группы), превышение плановой наполняемости групп);
- не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников на ежемесячные надбавки за выслугу лет.
- на ежемесячную надбавку за выслугу лет работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня, при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада; при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

Количество баллов работников структурного подразделения, относящихся к одному из блоков стимулирующей части ФОТ, складывается из суммы баллов каждой категории работников по блокам, умноженной на количество работников каждой категории, относящихся к тому или иному блоку.

6.2. Расчет стоимости одного балла при начислении стимулирующей части ФОТ работникам школы производится следующим образом:

Стимулирующая часть ФОТ составляет 21,34 % от ФОТ школы:

Не более 3% - директору ГБОУ, 62,8 % - педагогическому персоналу,

34,2 % - административно - хозяйственному персоналу.

Общее количество баллов всех работников складывается из суммы баллов каждой категории работников, умноженной на количество работников каждой категории.

6.2.1. Критериям и показателям качества труда педагогических работников школы, работающих на 01 сентября и 01 января, присваивается определенное количество баллов, которое умножается на число педагогических работников, в результате сложения всех показателей получается максимальное количество баллов.

6.2.2. Критериям и показателям качества труда административно – управленческого, вспомогательного и обслуживающего персонала, работающих на 01 сентября и 01 января, также присваивается определенное количество баллов, в результате сложения всех показателей получается максимальное количество баллов.

6.2.3. Установленные данным Положением размеры стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, запланированные на текущий период, делятся на общую сумму баллов отдельно для педагогических работников и административно – управленческого, вспомогательного и обслуживающего персонала, в результате получается денежный вес в рублях одного балла.

6.2.4. Все расчеты и денежный вес в рублях одного балла отдельно по школе и по структурным подразделениям, листы оценивания эффективности (качества) работы для педагогических, медицинских работников и административно – управленческого, вспомогательного и обслуживающего персонала утверждаются приказом директора учреждения.

6.2.5. Этот показатель (денежный вес одного балла) умножается на сумму баллов конкретного работника учреждения. В результате получается размер стимулирующих выплат конкретного работника учреждения на текущий период.

7. Сроки представления информации о показателях деятельности работников

7.1. Заместители директора по учебно-воспитательной работе совместно с комиссией по распределению стимулирующих выплат (доплат) в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа педагогических работников, библиотекаря школы, учебно-вспомогательного персонала, разрабатывают проект приказа по

учреждению, определяющего размер стимулирующих выплат работникам учреждения и представляют на утверждение директору учреждения до 17 января.

7.2. Главный бухгалтер совместно с комиссией по распределению стимулирующих выплат (доплат) рассматривает представленные материалы бухгалтеров школы и структурных подразделений, заведующего хозяйством школы и направляет их на согласование директору в срок до 17 января.

7.3. Руководитель структурного подразделения «Детский сад» в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников структурных подразделений, разрабатывают проект приказа по учреждению, определяющего размер стимулирующих выплат работникам учреждения и представляют на утверждение директору учреждения до 17 января.

7.4. Директор Учреждения предоставляет управляющему совету учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников учреждения в срок до 20 января. Управляющий совет рассматривает представленные материалы до 25 января.

7.5. Управляющий совет рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников учреждения, возможность снижения или отмены стимулирующих выплат.

7.6. Директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат на основании предложений, представленных управляющим советом, в срок до 28 января.

8. Критерии оценки эффективности (качества) работы работников образовательного учреждения для определения выплат (надбавок), кроме премий и доплат

8.1. Критерии оценки эффективности (качества) работы заместителя директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Критерий оценивания	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность процесса обучения		
1.1.	Положительная динамика среднего балла выпускников по обязательным предметам на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: 1 балл	По итогам календарного года	1
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету - 0,5 балл; по двум предметам - 1 балла; по трем и более предметам – 1,5 балла	По итогам календарного года	3
1.3.	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100% - 1 балл	По итогам календарного года	1
1.4.	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% - 0,5 балл 76-100% - 1 балла	По итогам календарного года	2
1.5.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х	По итогам календарного	2

№ п/п	Критерий оценивания	Сроки оценивани я	Максима льное кол-во баллов
	классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100% - 1 балла	го года	
1.6.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 100% - 1 балла	По итогам календарно го года	2
1.7.	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла	По итогам календарно го года	2
1.8.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла	По итогам календарно го года	2
1.9.	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 100% - 1 балла	По итогам календарно го года	2
1.10	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 100% - 1 балла	По итогам календарно го года	2
1.11	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков): 100% выпускников – 1 балл	По итогам календарно го года	2
1.12	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору- 1 балла	По итогам календарно го года	2
1.13	Наличие положительной динамики 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	По итогам календарно го года	2
1.14	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 1 балл	По итогам календарно го года	1
1.15	Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору: 100% - 1 балл	По итогам календарно го года	1
1.16.	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету по выбору в соответствии с профилем обучения в 10-	По итогам календарно	1

№ п/п	Критерий оценивания	Сроки оценивани я	Максима льное кол-во баллов
	11-х классах, не ниже минимального, от общего числа выпускников: на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл	го года	
1.17	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл	По итогам календарного года	1
1.18	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: на окружном уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СО на текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 3 балла	По итогам календарного года	3
1.19	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 0,5 балл, 90% и более - 1 балла	По итогам календарного года	2
1.20	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 0,5 балл; 21% и более – 1 балла	По итогам календарного года	2
1.21	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более -1 балл положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)	По итогам календарного года	2
1.22	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)	По итогам календарного года	3
1.23	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся - 1 балл	По итогам календарного года	1
1.24	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла	По итогам календарного года	2
Итого:			44
2	Эффективность воспитательной работы		
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и	По итогам календарного года	1

№ п/п	Критерий оценивания	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов
	приступивших к обучению: 100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете - 1 балл		
2.2.	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл (подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОИИ СО)	По итогам календарного года	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	По итогам календарного года	1
2.4	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)	По итогам календарного года	1,5
2.5	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)	По итогам календарного года	1,5
2.6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда - 1 балл	По итогам календарного года	1
2.7	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного - 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла	По итогам календарного года	1
2.8	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): на <i>муниципальном уровне</i> или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на <i>уровне образовательного округа</i> : 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на <i>уровне области</i> : 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на <i>всероссийском или международном уровнях</i> - 2 балла	По итогам календарного года	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	По итогам календарного года	1
2.10	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением	По итогам календарно	1

№ п/п	Критерий оценивания	Сроки оценивани я	Максима льное кол-во баллов
	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	го года	
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	По итогам календарно го года	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	По итогам календарно го года	1
2.13	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл	По итогам календарно го года	1
2.14	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% -1 балл	По итогам календарно го года	1
Итого:			17
3	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения		
3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)	По итогам календарног о года	1,5
3.2	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа– 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла	По итогам календарног о года	2
3.3.	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн- консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	По итогам календарног о года	1

№ п/п	Критерий оценивания	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов
3.4	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	По итогам календарного года	1
Итого:			5,5
4	Эффективность обеспечения доступности качественного образования		
4.1.	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл	По итогам учебного года	1
4.2.	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-11-х классов: в качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	По итогам учебного года	1
4.3.	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл	По итогам календарного года	1
4.4.	Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	По итогам календарного года	1
4.5.	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	По итогам календарного года	1
Итого:			5
5	Эффективность управленческой деятельности		
5.1.	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся: на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне -3 балла	По итогам календарного года	3

№ п/п	Критерий оценивания	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	По итогам календарного года	2
5.3.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл	По итогам календарного года	1
5.4.	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне» - 0,5 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 1 балл	По итогам календарного года	1
5.5	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла	По итогам календарного года	2
5.6.	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования: 2 балла	По итогам календарного года	2
5.7	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	По итогам календарного года	2
Итого:			13
6	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
6.1.	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	По итогам календарного года	1
6.2.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 1 балл	По итогам календарного года	1
6.3.	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе: 1,5 балла	По итогам календарного года	1,5
6.4.	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору): 1 балл	По итогам календарного года	1
Итого:			4,5
7	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
7.1.	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	По итогам календарного года	1
7.2.	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в	По итогам календарного года	1

№ п/п	Критерий оценивания	Сроки оценивания	Максимальное кол-во баллов
	Российской Федерации)), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл		
7.3.	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период – 1 балл, выше -2 балла	По итогам календарного года	2
7.4.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне – 2 балла, участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне -3 балла	По итогам календарного года	3
7.5.	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации): на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период – 2 балла	По итогам календарного года	2
7.6.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период –1 балл, выше -2 балла	По итогам календарного года	2
Итого:			11
ВСЕГО:			100

Примечание: заполняются те значения по критериям, которые вынесены в должностные обязанности и по которым непосредственно выполнялась трудовая функция.

8.2. Критерии оценки эффективности (качества) работы педагогических работников, в том числе выполняющих функции классного руководителя

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Срок оценивания	Максимальное кол-во баллов
1	2	3	4	5
1.	Обеспечение качества дошкольного образования			
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому	сохранение – 0,5 баллов;	По итогам учебного	1

	учителем предмету(-ам) В соответствии с уровнем образования	положительная динамика – 1 балл	года один раз в год	
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчетных периодов	Снижение – 0,5 баллов; отсутствие – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.3.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования на уровне и выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО	На уровне и выше, чем в среднем по ОУ -1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Соответствие – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.6.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	На уровне – 1 балл Выше – 2 балла	По итогам учебного года один раз в год	2
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	Соответствие и выше – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.8.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.9.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 1 балла	По итогам учебного года один раз в год	1
1.10	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	100% - 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.11	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от	Наличие -1 балл	По итогам учебного	1

	общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя		года один раз в год	
1.12	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	Положительная динамика – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.13	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение – Или отсутствие 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.14	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	100%-1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.15	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	100% - 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.16	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	Отсутствие – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.17	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	От 51 % до 74% -1 балл От 75 и выше – 2 балла	По итогам учебного года один раз в год	2
1.18	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)	Школьный уровень – 1 балл Окружной уровень – 1,5 балла; Региональный уровень – 2 балла	По итогам учебного года один раз в год	2

1.19	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Имеет положительную динамику, но не превышает средних значений по ОО – 0,5 балл, выше, чем по ОО – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.20	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	На уровне – 0,5 балл; Выше - 1 балла	По итогам учебного года один раз в год	1
1.21.	Доля обучающихся по результатам мониторинга функциональной грамотности, имеющих 3-4 уровень, составляет 40% и более и имеющих 5-6 уровень – 11 % и более	1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.22	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
Итого				25 баллов
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Школьный уровень – 0,5 балла; Окружной уровень – 1 балл; Региональный уровень – 1,5 балла; Всероссийский (международный) уровень – 3 балла	По итогам учебного года один раз в год	3
2.2	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями)	Школьный уровень – 0,5 балла; Окружной уровень – 1	По итогам учебного года один раз в год	3

	органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	балл; Региональный уровень – 1,5 балла; Всероссийский (международный) уровень – 3 балла		
2.3	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, в т.ч. выполняющий роль классного руководителя, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	На уровне и выше – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
2.4	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (школьный уровень)	Школьный уровень Победитель 1 балл (но не более 3 баллов) Призер – 0,5 (но не более 2 баллов)	По итогам учебного года один раз в год	3
2.5	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем-предметником в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	1 балл за каждого обучающегося при наличии сертификата участника	По итогам учебного года один раз в год	1
2.6	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	На уровне и выше показателя ОО – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
2.7	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	На уровне и выше показателя ОО – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
Итого				13 баллов

3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1	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 на уровне ОО или имеет положительную динамику	на уровне ОО или имеет положительную динамику - 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
3.2	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100% - 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
3.3	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	1 балл		1
Итого				3 балл
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	Школьный уровень – 1 балл Окружной уровень – 2 балл; Региональный (Всероссийский) – 3 балла	По итогам учебного года один раз в год	3
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Школьный уровень – 1 балл Окружной уровень – 2 балл; Региональный (Всероссийский) – 3 балла	По итогам учебного года один раз в год	3
4.3	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 отчетный период	Наличие – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
4.4	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	Наличие 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1

Итого				8 баллов
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
5.1	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
5.2	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
5.3	Положительная динамика доли обучающихся у учителя (классного руководителя) из числа отнесенных к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО , от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчетных периодов	Положительная динамика (10%-20%) -1 балл Более 21 % - 2 балла	По итогам учебного года один раз в год	2
5.4	Эффективное и безопасное (в соответствии с СанПиН) использование учебного оборудования, учебно-лабораторного оборудования, инвентаря, сохранность имущества	1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
Итого				5 балла
ВСЕГО				50 балл

8.3. Критерии оценки эффективности (качества) работы других педагогических работников

8.3.1. Критерии оценки эффективности (качества) работы педагога-организатора, педагога дополнительного образования

№	Критерий оценивания	Срок оценивания	Максимальное кол-во баллов
1	2	4	5
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период 75%-79% - 1 балла; 80% и более – 2 балла	По итогам учебного года один раз в год	2
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период 90 - 100% - 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.7.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного	По итогам учебного года один раз в год	1

	процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) 80% и более – 1 балл		
	Итого		4 балла
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) окружной уровень до 50% - 1 балла более 50% - 2 балл областной уровень и выше – 3 балла (баллы могут суммироваться)	По итогам учебного года один раз в год	3
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном окружной уровень до 5% - 0,5 балла; 5-10% - 1 балл 10-15% - 1,5 балла свыше 15% - 2 балла областной уровень – 3 чел. и выше – 3 балла (баллы могут суммироваться)	По итогам учебного года один раз в год	3
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) Уровень ОО до 5% - 0,5 балла; 5%-10% - 1 балла; свыше 10% - 2 балл окружной уровень и выше – 3 балла (баллы могут суммироваться)	По итогам учебного года один раз в год	3
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период В соответствии с декомпозированными показателями – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
2.6.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	По итогам учебного года один раз в год	1

	свыше 50% - 1 балл		
	Итого		11 баллов
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования до 50% - 1 балла более 50% - 2 балл	По итогам учебного года один раз в год	2
3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период на уровне ОО (сайт, соцсети) – 1 балл выше уровня ОО (сайт «Навигатор», средства массовой информации) – 2 балл (баллы могут суммироваться)	По итогам учебного года один раз в год	2
	Итого		4 балла
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) школьный уровень – 1 балла окружной уровень – 2 балл региональный уровень – 3 балла всероссийский (международный) уровень – 4 балла (баллы могут суммироваться)	По итогам учебного года один раз в год	4
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы – 1 балла; на постоянной основе в течение календарного года 1,5 балл (баллы могут суммироваться)	По итогам учебного года один раз в год	1,5
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период да (наличие) – 1 -1,5 балл нет (отсутствие) – 0 баллов	По итогам учебного года один раз в год	1,5
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) участник – 0,5 балла лауреат, призер окружной уровень – 1-2 балл	По итогам учебного года один раз в год	4

	лауреат, призер областной уровень и выше – 3-4 балла (баллы могут суммироваться)		
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) уровень ОО – 1 балла окружной уровень и выше – 1,5 -2 балл (баллы могут суммироваться)	По итогам учебного года один раз в год	2
	Итого		13 балла
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО до 50% - 1 балл; свыше 50% - 2 балла		2
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса		1
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений		1
	Итого		4 балла
	ВСЕГО		36 балла

Примечание: при наличии большого количества победителей и призеров соревнований, конкурсов, фестивалей по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе, итоговое количество баллов у учителя, подготовившего обучающихся, может быть более 36 баллов

8.3.2. Критерии оценки эффективности (качества) работы социального педагога

№	Критерий оценивания	Срок оценивания	Максимальное кол-во баллов
1	2	4	5
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)	По итогам учебного года один раз в год	1
1.2.	Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом	По итогам учебного года один раз в год	1
1.3.	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	По итогам учебного года один раз в год	1
1.4.	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием 100% - 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
1.5.	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в	По итогам учебного года один раз в год	1

	зависимости от уровня)		
1.6.	Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации)	По итогам учебного года один раз в год	1
	Итого		6 балла
2	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода) 100% - 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
2.2.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч. РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд) 85%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	По итогам учебного года один раз в год	2
2.3.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета 85%-99% - 1 балла; 100% - 2 балл	По итогам учебного года один раз в год	2
2.4.	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) окружной уровень – 1 балл региональный уровень – 2 балла всероссийский уровень – 3 балла (учитывается наивысший уровень)	По итогам учебного года один раз в год	3
2.5.	Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	По итогам учебного года один раз в год	1
	Итого		9 баллов
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования до 50% - 1 балла более 50% - 2 балл	По итогам учебного года один раз в год	2

3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период на уровне ОО (сайт, соцсети) – 1 балл выше уровня ОО (сайт «Навигатор», средства массовой информации) – 2 балл (баллы могут суммироваться)	По итогам учебного года один раз в год	2
	итого		4 балла
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) школьный уровень – 1 балла окружной уровень – 2 балл региональный уровень – 3 балла всероссийский (международный) уровень – 4 балла (баллы могут суммироваться)	По итогам учебного года один раз в год	4
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы – 1 балла; на постоянной основе в течение календарного года 1,5 балл (баллы могут суммироваться)	По итогам учебного года один раз в год	1,5
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период да (наличие) – 1 -1,5 балл нет (отсутствие) – 0 баллов	По итогам учебного года один раз в год	1,5
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) участник – 0,5 балла лауреат, призер окружной уровень – 1-2 балл лауреат, призер областной уровень и выше – 3-4 балла (баллы могут суммироваться)	По итогам учебного года один раз в год	4
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) уровень ОО – 1 балла окружной уровень и выше – 1,5 -2 балл (баллы могут суммироваться)	По итогам учебного года один раз в год	2
	Итого		13 балла
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		

5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО до 50% - 1 балл; свыше 50% - 2 балла		2
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса		1
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений		1
	Итого		4 балла
	ВСЕГО		36 балла

8.3.3. Критерии оценки эффективности (качества) работы педагога-психолога

№	Критерий оценивания	Срок оценивания	Максимальное количество баллов
1	2	4	5
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере 20%-39% - 0,25 балл; в эмоционально-волевой сфере 40%-59% - 0,5 балла; в общении 60% и более – 1 балл (баллы по каждой сфере суммируются)	По итогам учебного года один раз в год	3
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период 0 баллов; наличие положительного результата за отчетный период – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
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) – 1-3 балл; - ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды – 1 балл Баллы суммируются	По итогам учебного года один раз в год	4
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей: 60-70% - 0,5 балла; 71-85% - 1 балла;	По итогам учебного года один раз в год	2

	свыше 85% - 2 балл		
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии участник – 1 балл победитель, призер – 2-3 балла (учитывается наивысший результат)	По итогам учебного года один раз в год	3
1.6.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балла; 76-85% - 2 балла; свыше 85% - 3 балла	По итогам учебного года один раз в год	3
1.7.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балла; 76-85% - 2 балла; свыше 85% - 3 балл	По итогам учебного года один раз в год	3
1.8.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балла; 76-85% - 2 балла; свыше 85% - 3 балл	По итогам учебного года один раз в год	3
	Итого		22 баллов
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)	По итогам учебного года один раз в год	1
2.2.	Своевременное обновление раздела «школьная психологическая служба» на официальном сайте образовательной организации в сети Интернет	По итогам учебного года один раз в год	2
	Итого		3 балла
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства участник – 1 балла лауреат, призер – 2-3 балл	По итогам учебного года один раз в год	3
3.2.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО для работников ОО – 1 балла с участием работников других ОО – 2 балл (баллы не суммируются)	По итогам учебного года один раз в год	2
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров,	По итогам учебного года один раз в год	2

	конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня, баллы не суммируются): окружной уровень – 1 балла региональный уровень и выше – 2 балл (учитывается наивысший уровень)		
3.4.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня) окружной уровень – 1 балла региональный уровень и выше – 2 балл (учитывается наивысший уровень)	По итогам учебного года один раз в год	2
3.5.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы-1; методические рекомендации; методическое пособие-2	По итогам учебного года один раз в год	2
	Итого		11 баллов
	ВСЕГО		36 баллов

8.3.4. Критерии оценки эффективности (качества) работы учителя-логопеда, учителя-дефектолога

№	Критерий оценивания	Срок оценивания	Максимальное количество баллов
1	2	4	5
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «звукопроизношение» 20%-39% от числа обучающихся – 0,25 балла по разделу «развитие фонематических процессов» 40%-59% от числа обучающихся – 0,5 балла по разделу «развитие слоговой структуры слова» 60% и более от числа обучающихся – 1 балл по разделу «развитие лексического строя речи» (баллы по разделам суммируются) по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи»	По итогам учебного года один раз в год	6
1.3.	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования):	По итогам учебного года один	6

	<p>по разделу «звукопроизношение» 10%-19% от числа обучающихся – 0,25 балла;</p> <p>по разделу «развитие фонематических процессов» 20%-29% от числа обучающихся – 0,5 балла;</p> <p>по разделу «развитие слоговой структуры слова» 30% и более от числа обучающихся – 1 балл</p> <p>по разделу «развитие лексического строя речи» (баллы по разделам суммируются)</p> <p>по разделу «развитие грамматического строя речи»</p> <p>по разделу «формирование письменной речи»</p>	раз в год	
1.4.	<p>Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):</p> <p>по разделу «физическое развитие» 20%-39% от числа обучающихся – 0,25 балла</p> <p>по разделу «сенсорное развитие» 40%-59% от числа обучающихся – 0,5 балла</p> <p>по разделу «познавательное развитие» 60% и более от числа обучающихся – 1 балл</p> <p>по разделу «коммуникативное развитие» (баллы по разделам суммируются)</p>	По итогам учебного года один раз в год	4
1.5.	<p>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) окружной уровень – 0,5 балла</p> <p>региональный уровень и выше – 1 балл (учитывается наивысший уровень)</p>	По итогам учебного года один раз в год	1
1.6.	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p> <p>55-60% - 0,5 балла;</p> <p>61-75% - 1 балла;</p> <p>76-85% - 1,5 балла;</p> <p>свыше 85% - 2 балл</p>	По итогам учебного года один раз в год	2
1.7.	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p> <p>55-60% - 0,5 балла;</p> <p>61-75% - 1 балла;</p> <p>76-85% - 1,5 балла;</p> <p>свыше 85% - 2 балл</p>	По итогам учебного года один раз в год	2
1.8.	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p>	По итогам учебного года один раз в год	4

	55-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балла; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85% - 2 балл		
1.9.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса да (отсутствие) – 1 балл нет (наличие) - 0 баллов	По итогам учебного года один раз в год	1
	Итого		26 балл
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
2.1.	Ведение специалистом раздела на официальном сайте образовательной организации или сайта в сети Интернет с актуальным образовательным контентом нет – 0 баллов да – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся – 1 баллов; ЦОР и ЭОР для родителей – 1 баллов; ЦОР и ЭОР для педагогов – 1 балла	По итогам учебного года один раз в год	3
	Итого		4 балла
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) участник – 0,5 балла лауреат, призер, окружной уровень – 1-2 балл лауреат, призер областной уровень и выше – 2-3 балла	По итогам учебного года один раз в год	3
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	По итогам учебного года один раз в год	1
3.3.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях окружной уровень – 1 балла региональный уровень и выше – 2 балл	По итогам учебного года один раз в год	2
	Итого		6 баллов
	ВСЕГО		36 балла

8.5. Критерии оценки эффективности (качества) работы педагога-библиотекаря

№	Критерий оценивания	Срок оценивания	Максимальное кол-во баллов
1	2	4	5
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		

1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников) до 50% - 1 балла; свыше 50 % - 2 балл;	По итогам учебного года один раз в год	2
1.2.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период до 75% от общего количества обучающихся – 1 балла; свыше 75% от общего количества обучающихся – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	2
1.3.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период до 20% от общего количества обучающихся – 1 балла; свыше 20% от общего количества обучающихся – 2 балл	По итогам учебного года один раз в год	2
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период да (отсутствие) – 1 балл нет (наличие) – 0 баллов	По итогам учебного года один раз в год	1
	Итого		7 балла
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня) Школьный уровень – 0,5 балла; окружной уровень – 1 балл; областной уровень и выше – 2 балл свыше 3-х человек окружной уровень – 2 балл областной уровень и выше – 3 балла (баллы могут суммироваться суммируются)	По итогам учебного года один раз в год	3
2.2	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) Школьный уровень – 0,5 балла; Окружной уровень – 1 балл; Региональный уровень – 2 балла; Всероссийский (международный) уровень – 3 балла	По итогам учебного года один раз в год	3
2.3	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) Школьный уровень – 0,5 балла; Окружной уровень – 1 балл;	По итогам учебного года один раз в год	3

	Региональный уровень – 2 балла; Всероссийский (международный) уровень – 3 балла		
	Итого		9 балла
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультипрезентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период до 5-ти разработок – 1 балл; свыше 5-ти разработок – 2 балла	По итогам учебного года один раз в год	2
3.2	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период да (наличие) – 1 балл нет (отсутствие) – 0 баллов	По итогам учебного года один раз в год	1
3.3.	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)	По итогам учебного года один раз в год	1
3.4.	Своевременное обновление раздела «школьная психологическая служба» на официальном сайте образовательной организации в сети Интернет	По итогам учебного года один раз в год	1
	Итого		5 балла
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня) на уровне ОО – 1 балла на уровне округа и выше – 2-3 балл (баллы не суммируются)	По итогам учебного года один раз в год	3
4.2	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня) призер окружного конкурса – 2 балла победитель окружного конкурса – 3 балла призер зонального и регионального конкурса – 4 балла	По итогам учебного года один раз в год	4
4.3	Наличие у педагога-библиотекаря благодарности за отчётный период (в зависимости от уровня) 1-3 балла	По итогам учебного года один раз в год	3
4.4	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	По итогам учебного года один раз в год	1
4.5	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события	По итогам учебного года	2

	школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчетный период Наличие – 1-2 балл	года один раз в год	
	Итого		13 баллов
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса Отсутствие – 1 балл	По итогам учебного года один раз в год	1
5.2	Эффективное и безопасное (в соответствии с СанПиН) использование учебного оборудования, учебно-лабораторного оборудования, инвентаря, сохранность имущества	По итогам учебного года один раз в год	1
	Итого		2 балла
	Итого		36 баллов

8.6. Критерии оценки эффективности (качества) работы главного бухгалтера, бухгалтера

Должность	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Главный бухгалтер	Эффективность организации бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности	По итогам календарного года	До 10 баллов
	Уровень исполнения Плана ФХД за отчетный период (год) не ниже 95%		До 10 баллов
	Своевременный контроль за экономным использованием материальных ресурсов		До 5 баллов
	Обеспечение и контроль своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных финансовых обязательств в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды		До 10 баллов
	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года		До 10 баллов
	Отсутствие нарушений действующего законодательства по проверкам внешним и внутреннему финансовому контролю		До 5 баллов
	Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников учреждения		До 5 баллов
Итого			55 баллов

Должность	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Бухгалтер	Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных финансовых обязательств бюджетного учреждения	По итогам года	до 10 баллов
	Своевременное обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплины	По итогам года	до 10 баллов
	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец года	По итогам года	до 10 баллов

	календарного года		
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	По итогам года	до 10 баллов
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	По итогам года	до 5 баллов
	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, выполнение графика документооборота	По итогам года	до 5 баллов
Итого			50 баллов

8.7. Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующего хозяйством

Должность	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Заведующий хозяйством	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	По итогам года	До 5 баллов
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	По итогам года	До 10 баллов
	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний обучающихся и педагогов, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	По итогам года	До 3 баллов
	Обеспечение координации деятельности с бухгалтерией по вопросу выполнения ФЗ -44 (правильность оформления, своевременность заключения, правильность проведения)	По итогам года	До 10 баллов
	Выполнение программы по энергосбережению	По итогам года	1 балл
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций.	По итогам года	1 балл
	Отсутствие предписаний в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	По итогам года	до 8 баллов
Итого			38 баллов

8.8. Критерии оценки эффективности (качества) работы секретаря, специалиста по охране труда, инспектора по кадрам

Должность	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
секретарь	Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам кадрового делопроизводства	По итогам года	До 10 баллов
	Выполнение графика документооборота всего ОУ, сроков доведения электронной почты и приказов под роспись	По итогам года	До 10 баллов
	Точность, своевременность и достоверность	По итогам года	До 5 баллов

	ведения электронных баз данных, обеспечивающих деятельность учреждения	года	
	Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников, замечаний со стороны администрации учреждения	По итогам года	До 3 баллов
	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	По итогам года	До 2 баллов
Итого			30 баллов

Должность	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Специалист по охране труда	Отсутствие нарушений техники безопасности со стороны сотрудников	По итогам года	До 5 баллов
	Отсутствие нарушений по итогам проверок по вопросам охраны труда в учреждении	По итогам года	До 10 баллов
	Отсутствие травматизма сотрудников	По итогам года	До 5 баллов
	Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников, замечаний со стороны администрации	По итогам года	До 5 баллов
Итого			30 баллов

Должность	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Инспектор по кадрам	Отсутствие нарушений по итогам проверок по вопросам делопроизводства в учреждении	По итогам года	До 5 баллов
	Выполнение графика документооборота. Качественное предоставление запрашиваемой информации.	По итогам года	До 5 баллов
	Отсутствие ошибок при заключении трудовых договоров с работниками и дополнительных соглашений к ним (изменений, дополнений по условиям труда и оплаты), ознакомление с нормативной документацией	По итогам года	До 10 баллов
	Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников, замечаний со стороны администрации	По итогам года	До 5 баллов
	Качественное ведение документации по кадрам		До 5 баллов
Итого			30 баллов

8.9. Критерии оценки эффективности (качества) работы обслуживающего персонала учреждения (школы)

Должность	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Отсутствие предписаний в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	По итогам года	До 10 баллов
	Отсутствие аварий, чрезвычайных ситуаций, обеспечение безопасных условий в учреждении	По итогам года	До 10 баллов
	Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников, замечаний со стороны администрации	По итогам года	До 5 баллов

	администрации учреждения		
	За сохранность инвентаря и оборудования	По итогам года	До 5 баллов
Итого			30 баллов

Должность	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Уборщик служебных помещений	Отсутствие предписаний в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	По итогам года	До 10 баллов
	За сохранность инвентаря и оборудования, рациональное расходование материалов	По итогам года	До 5 баллов
	Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников, замечаний со стороны администрации учреждения	По итогам года	До 5 баллов
Итого			20 баллов

Должность	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
дворник	Отсутствие предписаний в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	По итогам года	До 10 баллов
	За сохранность инвентаря и оборудования, рациональное расходование материалов	По итогам года	До 5 баллов
	Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников, замечаний со стороны администрации учреждения	По итогам года	До 5 баллов
Итого			20 баллов

Должность	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
сторож	Качественное обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей, правил техники безопасности	По итогам года	До 8 баллов
	Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников, замечаний со стороны администрации учреждения	По итогам года	До 2 баллов
	Качественное ведение документации	По итогам года	До 2 баллов
Итого			12 баллов

Должность	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
вахтер	Качественное обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей, правил техники безопасности	По итогам года	До 8 баллов
	Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников, замечаний со стороны администрации учреждения	По итогам года	До 2 баллов
	Качественное ведение документации	По итогам года	До 2 баллов

		года	
Итого			12 баллов

Должность	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
гардеробщик	Качественное обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей	По итогам года	До 8 баллов
	Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников учреждения	По итогам года	До 2 баллов
Итого			10 баллов

9. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективность труда) работников СП «Детский сад» ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань для определения стимулирующих выплат

9.1. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения «Детский сад»

№	Критерий оценивания	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
1.	Обеспечение качества дошкольного образования		
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений - 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	По итогам календарного года	3
1.2	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 2 балла; 80%-89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов	По итогам календарного года	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	По итогам календарного года	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.	По итогам календарного года	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	По итогам календарного года	5
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла (баллы могут суммироваться)	По итогам календарного года	4
Итого:			9
3.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников		
3.1.	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла	По итогам календарного года	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)	По итогам календарного года	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	По итогам календарного года	5
3.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла	По итогам календарного года	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)	По итогам календарного года	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 календарного года	5

	(по итогам отчетного года)		
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)	По итогам календарного года	6
4.4	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла	По итогам календарного года	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	По итогам календарного года	2
4.6	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	По итогам календарного года	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.	По итогам календарного года	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	По итогам календарного года	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	По итогам календарного года	3
5.3	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО –2 балла; выше -3 балла	По итогам календарного года	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 МОиНСО на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла	По итогам календарного года	4
5.5	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные	По итогам	4

	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	календарного года	
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	По итогам календарного года	5
Итого:			24
ВСЕГО:			100

Примечание

Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных дошкольных образовательных учреждений при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

- 30-40 баллов - 2 % от стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ;
- 41-50 баллов - 3 % от стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ;
- 51-60 баллов – 4% от стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ;
- 61 -69 баллов – 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ;
- 70 баллов и более – 6% от стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ.

9.2. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) методиста, старшего воспитателя структурного подразделения для определения стимулирующих выплат (период оценивания – год)

- выплаты **54%** от стимулирующей части фонда оплаты труда работников воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников (период оценивания – год):

№ пункта	Критерии	Максимальное количество баллов
1.1.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчетный период (в зависимости от уровня) На уровне образовательного округа – 1 балла; На региональном уровне – 2 балла; На всероссийском уровне – 3 балла.	3
1.2.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчетный период (в зависимости от уровня) На уровне городского, образовательного округа – 1 балл;	3

	На региональном уровне – 2 балла; На всероссийском уровне – 3 балла.	
1.3.	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня) На уровне городского, образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне – 2 балла; На всероссийском уровне – 3 балла.	3
1.4.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня) На уровне ДОО – 1 балла на уровне образовательного округа – 2 балла; На региональном уровне – 3 балла.	3
1.5.	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня) На уровне образовательного округа – 1 балла; На региональном уровне – 2 балла; На всероссийском уровне – 3 балла.	3
1.6.	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня) На образовательном уровне: призер – 0,5 балл; победитель – 1 балла; на региональном уровне: призер – 2 балла; победитель – 3 балла; на всероссийском уровне: призер – 4 балла; победитель – 5 балла.	5
1.7.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период до 90% - 2 балла; 91%-100% - 3 балла.	3
1.8	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период свыше 33% - 2 балла	2
1.9.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня) На уровне ДОО – 1 балл; На уровне образовательного округа – 2 балла; На региональном уровне – 3 балла; На всероссийском уровне – 4 балла.	4
1.10.	Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня) На образовательном уровне – 1 балл;	3

	на региональном уровне – 2 балла; на всероссийском уровне и выше – 3 баллов.	
1.11.	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе: – 1 балл; участие во втором (очном) этапе – 2 балла; победа во втором (очном) этапе – 3 балла.	3
1.12.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): Участие – 1 балл; Призер, лауреат, победитель – 2 балла. (баллы могут суммироваться)	2
1.13.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период Да (не имеются) – 2 балла; Нет (имеются) -0 баллов.	2
	Всего:	39 баллов

- Выплаты из 13 % стимулирующей части ФОТ методисту, старшему воспитателю за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое):

№ пункта	Критерии	Общее количество баллов
2.1.	Осуществление инклюзивного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий (психолого-педагогических, кадровых, материально-технических, финансовых) – 2 балла	2
	Всего:	2 балла
	ИТОГО:	41 балл

9.3. Критерии и показатели результативности и качества работы (эффективности труда) работников структурного подразделения, для определения стимулирующих выплат:

- Выплаты из 54% стимулирующей части ФОТ воспитателям и иным педагогическим работникам (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования) за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников период оценивания - год:

№ пункта	Критерии	Общее количество баллов
Воспитатель		

1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует – 0,5балла; соответствует – 1 балл; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход– 2 балла.	2
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
1.3.	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% - 2 балла; 30% - 3 балла.	3
1.4.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественнонаучной направленностей	1
1.5.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	2
1.6.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений (инфоповод): 10 шт. за год – 0,5 балла; 11 -18 и более шт. за год – 1 балл;	1
1.7.	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): Уровень округа – 0,5 балла; Уровень региона – 1 балл; Федеральный уровень – 2 балла.	2
1.8.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): - уровень округа (очно)- призер 1 балла; победитель – 2 балла; - уровень региона (зональный) – призер -3 балла; победитель -4 баллов.	4
1.9.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного: Уровень ДОО – 0,5 балла; Уровень округа – 1 балл; Уровень региона – 2 балла; Уровень РФ, международный – 3 балла.	3
1.10	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе	1

	проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): Уровень округа – 0,5 балла; Уровень региона, РФ – 1 балл.	
1.11.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться): Участие – 1 балл; Призер, лауреат, победитель – 2 балла.	2
1.12	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе – 1балл; во втором (очном) этапе – 2 балла; победа во втором (очном) этапе – 3 балла.	3
1.13.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (сверх чека).	1
1.14	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
1.15	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья 1% - 1 балл; 2% - 2 балла; 3% и выше – 3 балла.	3
1.16	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1
1.17	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы): Стабильно низкий – 0,5 балла; Снижение на 1% - 1 балл; Снижение на 2% -2 балла; Снижение на 3% и выше – 3 балла.	3
	Всего:	34 балла
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель		
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует – 0,5балла; соответствует – 1 балл; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 2 балла.	2
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1
1.3.	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:	3

	20% - 24% - 1 балл; 25% - 29% - 2 балла; 30% - 3 балла.	
1.4.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественнонаучной направленностей	1
1.5.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	2
1.6.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений (инфоповод): 10 шт. за год – 0,5 балла; 11 -18 и более шт. за год – 1 балл;	1
1.7.	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): Уровень округа – 0,5 балла; Уровень региона – 1 балл; Федеральный уровень – 2 балла.	2
1.8.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): - уровень округа (очно)- призер 1 балла; победитель – 2 балла; - уровень региона (зональный) – призер -3 балла; победитель -4 баллов.	4
1.9.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного: Уровень ДОО – 0,5 балла; Уровень округа – 1 балл; Уровень региона – 2 балла; Уровень РФ, международный – 3 балла.	3
1.10	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): Уровень округа – 0,5 балла; Уровень региона, РФ – 1 балл.	1
1.11.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться): Участие – 1 балл; Призер, лауреат, победитель – 2 балла.	2
1.12	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:	3

	на первом (отборочном) этапе – 1балл; во втором (очном) этапе – 2 балла; победа во втором (очном) этапе – 3 балла.	
1.13.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (сверх чека).	1
1.14	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
1.15	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1
1.16	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы): Стабильно низкий – 0,5 балла; Снижение на 1% - 1 балл; Снижение на 2% -2 балла; Снижение на 3% и выше – 3 балла.	3
1.17	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья 1% - 1 балл; 2% - 2 балла; 3% и выше – 3 балла.	3
	Всего:	34 балла
	Учитель-логопед, учитель-дефектолог	
1.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом: -да (имеется)—1балл; - нет (не имеется) – 0 баллов.	1
1.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов.	2
1.3.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) На образовательном уровне: Призер – 0,5 балла; призер – 1 балл; победитель (лауреат) – 2 балла; на региональном уровне: участник – 1 балл; призер – 2 балла; победитель (лауреат) – 3 балла; на всероссийском уровне: участник – 2 балла; призер – 3 балл; победитель (лауреат) – 4 балла;	4
1.4.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным	1

	направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	
1.5.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня) На уровне ДОО – 0,5 балла На уровне образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне и выше – 2 балла.	2
1.6.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога) На уровне образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне и выше – 2 балла.	2
1.7.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях На уровне ДОО – 0,5 балла; На уровне образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне – 2 балла; На всероссийском уровне – 3 балла.	3
1.8.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): Создание – 0,5 балла; создание и реализация – 1 балл; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 1,5 балла; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 2 балла.	2
1.9.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
1.10.	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 (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукоспроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи»	2

	по разделу «развитие связной речи» 20%-39% от числа обучающихся – 0,5; 40%-59% от числа обучающихся -1 балл; 60% и более от числа обучающихся – 2 балла.	
1.11.	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение» по разделу «фонематическое восприятие» 20%-39% от числа обучающихся – 0,5 балла; 40%-59% от числа обучающихся – 1 балл; 60% и более от числа обучающихся – 2 балла.	2
1.12	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется) по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» по разделу «формирование письменной речи» 20%-39% от числа обучающихся – 0,5 балла; 40%-59% от числа обучающихся – 1 балл; 60% и более от числа обучающихся – 2 балла.	2
1.13.	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи» 10%-19% от числа обучающихся – 0,5 балла; 20%-29% от числа обучающихся – 1 балл; 30% и более от числа обучающихся – 2 балла.	2
1.14	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 2 балла; свыше 85% - 3 балла.	3
1.15	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 2 балла;	3

	свыше 85% - 3 балла.	
1.16	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса Да (не имеются) – 1 балл; Нет (имеются) – 0 балла.	1
	Всего	33 балла
Педагог-психолог		
1.1.	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 образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне – 2 балла; На всероссийском уровне – 3 балла.	3
1.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса Да – 1 балл; Нет – 0 балла.	1
1.3.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) Участник – 1 балл; Лауреат – 2 балла; Призер – 3 балла.	3
1.4.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) На образовательном уровне: призер – 0,5 балла; победитель – 1 балл; на региональном уровне: призер – 1,5 балла; победитель – 2 балла; на всероссийском уровне: призер – 2,5 балла; победитель – 3 балла.	3
1.5.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня) На уровне ДОО – 0,5 балла; На уровне образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне – 2 балла; На всероссийском уровне – 3 балла.	3
1.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня) На уровне ДОО – 0,5 балла; На уровне образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне – 2 балла; На всероссийском уровне – 3 балла.	3
1.7.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических	3

	программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня) На уровне ДОО – 0,5 балла; На уровне образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне – 2 балла; На всероссийском уровне – 3 балла.	
1.8.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	3
1.9.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (сверх чека)	2
1.10	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период – 0 баллов; наличие положительного результата за отчетный период 1 балл.	1
1.11	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу) – 1 балл; - Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся – 2 балла; - Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды – 3 балла.	3
1.12	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) На уровне ДОО – 0,5 балла На уровне образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне и выше – 2 балла.	2
1.13	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня) На уровне образовательного округа – 1 балл; На региональном уровне и выше – 2 балла.	2
	Всего:	32 балла
Педагог дополнительного образования		
1.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	4
1.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного	5

	образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области»: в социальных сетях – 2 балла, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период – 5 баллов	
1.3.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое)	2
1.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) участие -1 балл; призер, победитель – 2 балла	2
1.5.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-7 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период 70%-74% - 1 балл; 75%-79% - 2 балла; 80% и более – 3 балла	3
1.6.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) 70%-79% - 2 балла; 80% и более – 4 балла.	4
1.7.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) на муниципальном уровне – 0,5 балла; на региональном и всероссийском уровне – 1 балл	1
1.8.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона до 5% - 0,5 балла; 5-10% - 1 балл; 10-15% - 2, балла; свыше 15% - 3 балла	3
1.9.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений	2

	и другое)	
1.10.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) участие -1 балл; призёр, победитель – 2 балла	2
1.11.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	1
1.12.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1
1.13.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	2
	Всего:	32 балла

- Выплаты 20% от стимулирующей части фонда оплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников (период оценивания – год)

№ пункта	Критерии	Общее количество баллов
Старшая медицинская сестра		
1.1.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости Стабильно низкий – 0,5 балла; Снижение на 1% - 1 балл; Снижение на 2% -2 балла; Снижение на 3% и выше – 3 балла.	3
1.2.	Положительная динамика (сохранение) количества дней пребывания ребёнка в группе или в учреждении в среднем по группе или по ДОУ	3
1.3.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников и работников по поводу конфликтных ситуаций	3
1.4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	3
1.5.	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)	3
1.6.	Отсутствие (наличие) нарушений санитарно-эпидемиологических требований	3
1.7.	Качественное проведение санитарно-просветительной работы в области здоровьесбережения с родителями воспитанников	2
	ИТОГО:	20 баллов
Помощник воспитателя, младший воспитатель		
1.1.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости Стабильно низкий – 0,5 балла; Снижение на 1% - 1 балл; Снижение на 2% -2 балла; Снижение на 3% и выше – 3 балла.	3
1.2.	Отсутствие (наличие) нарушений санитарно-эпидемиологических	1

	требований	
1.3.	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
1.4.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
	ИТОГО:	6 баллов
Бухгалтер		
1.1.	Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных финансовых обязательств бюджетного учреждения	до 10 баллов
1.2.	Своевременное обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплины	до 10 баллов
1.3.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года	до 10 баллов
1.4.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	до 10 баллов
1.5.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	до 5 баллов
1.6.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, выполнение графика документооборота	до 5 баллов
	ИТОГО:	50 баллов
Специалист по закупкам		
1.1.	Своевременное и полное обеспечение потребности учреждения в продукции требуемого качества с оптимальными условиями ее предоставления (цена, качество, надежность)	До 10 баллов
1.2	Своевременное уточнение и коррекция плана закупок и план-графика в связи с незапланированной возникшей потребностью в закупке	До 5 баллов
1.3	Обеспечение эффективности процесса осуществления закупок (объем осуществленных закупок конкурентными способами не менее 30% от общего объема закупок)	До 5 баллов
1.4	Контроль процесса осуществления закупок (исполнения плана закупок не менее чем на 95%)	До 5 баллов
1.5	Отсутствие представлений надзорных органов по выявленным нарушениям законодательства в части ФЗ от 05.04.2013г. № 44-ФЗ	До 5 баллов
	ИТОГО:	30 баллов
Заведующий хозяйством		
1.1	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	5
1.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5
1.3	Обеспечение координации деятельности с бухгалтерией по вопросу выполнения ФЗ -44 (правильность оформления, своевременность заключения, правильность проведения)	4
1.4	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части	4

	организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	
1.5	Оперативное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок	4
1.6.	Отсутствие (наличие) нарушений санитарно-эпидемиологических требований	4
1.7.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	4
1.8	Выполнение программы по энергосбережению	1
	ИТОГО:	31 балл
Повар		
1.1	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, обеспечение выполнения требований ПБ и электробезопасности в помещениях	2
1.2	Содержание инвентаря, оборудования в рабочем состоянии.	2
1.3	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	2
	ИТОГО:	6 баллов
Кухонный рабочий		
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)	2
1.2	Содержание инвентаря, оборудования в рабочем состоянии.	2
1.3	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, обеспечение выполнения требований ПБ и электробезопасности в помещениях	2
	ИТОГО:	6 баллов
Кладовщик		
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)	2
1.2	Отсутствие замечаний к качеству поставляемых продуктов питания	2
1.3	Качественное ведение документации.	2
	ИТОГО:	6 баллов
Машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша		
1.1.	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, обеспечение выполнения требований ПБ и электробезопасности в помещениях	2
1.2.	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)	2
1.3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом).	2
	ИТОГО:	6 баллов

Уборщик служебных помещений		
1.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	3
1.2.	Рациональное использование хозяйственного инвентаря и моющих средств	2
	ИТОГО:	5 баллов
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий		
1.1	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, обеспечение выполнения требований ПБ и электробезопасности в помещениях	2
1.2.	Рациональное использование хозяйственного инвентаря	2
1.3.	Оперативное и качественное выполнение заявок	2
	ИТОГО:	6 баллов
Сторож		
1.1	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, обеспечение выполнения требований ПБ и электробезопасности в помещениях	1
1.2	Качественное соблюдение пропускного режима	2
1.3	Оперативность действий в экстренных ситуациях	1
1.4	Качественное ведение документации	1
	ИТОГО:	5 баллов
Вахтер		
1.1	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, обеспечение выполнения требований ПБ и электробезопасности в помещениях	1
1.2	Качественное ведение документации	1
1.3	Качественное соблюдение пропускного режима	2
1.4	Оперативность действий в экстренных ситуациях	1
	ИТОГО:	5 баллов
Дворник		
1.1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	2
1.2	Рациональное использование хозяйственного инвентаря	1
1.3	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	2
	ИТОГО;	5 баллов

- Выплаты из 13% стимулирующей части ФОТ воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования), за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп другое).

№ пункта	Критерии	Общее количество баллов
Воспитатель		
2.1.	За сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии (имеющие заключение ПМПК), дети – инвалиды, разновозрастные группы)	1
2.2.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат:	2

	полгода, год, от списочного состава группы): - 60-70% - 1 балл; - 70% и выше – 2 балла.	
2.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППк, ПМПк)	1
2.4.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие): 75%-79% - 1 балл; 80%- 89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла	3
	Всего:	7 баллов
	ИТОГО:	41 балл
Помощник воспитателя		
2.1.	За сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии (имеющие заключение ПМПк), дети – инвалиды, разновозрастные группы)	1
2.2.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за год от списочного состава группы): - 60-70% - 1 балл; - 70% и выше – 2 балла	2
	ВСЕГО:	3 балла
	ИТОГО:	9 баллов
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель		
2.1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППк, ПМПк)	2
2.2.	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 балл; 80%- 89% - 2 балла; 90% и более – 3балла	3
2.3.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы): До 70 % - 1 балл; Выше 70% - 2 балла.	2
	Всего:	7 баллов
	ИТОГО:	41 балл
Учитель-логопед, учитель-дефектолог		
2.1.	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) на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на всероссийском уровне – 3 балла.	3
2.2.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа	3

	обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 2 балла; свыше 85% - 3 балла.	
2.3.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППк (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие» 20%-39% от числа обучающихся- 0,5 балла; 40%-59% от числа обучающихся- 1 балл; 60% и более от числа обучающихся – 2 балла.	2
	Всего:	8 баллов
	ИТОГО:	41 балл
Педагог-психолог		
2.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении 20%-39 - 1 балл; 40%-59% - 2 балла; 60% и более - 3 балла.	3
2.2.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,5 балла 61-75% - 1 балл 76-85% - 2 балла свыше 85% - 3 балла	3
2.3.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,5 балла 61-75% - 1 балл 76-85% - 2 балла свыше 85% - 3 балла	3
	Всего:	9 баллов
	ИТОГО:	41 балл
Педагог дополнительного образования		
2.1	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	3
	Всего:	3 балла
	ИТОГО:	35 баллов

- Выплаты 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников на ежемесячные надбавки за выслугу лет работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Средний

медицинский и фармацевтический персонал» 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 которыми устанавливается размер ежемесячной 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, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Средний медицинский персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня, суммируется.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника структурных подразделений права на получение этой надбавки.

10. Другие стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки) и премии из экономии стимулирующей и базовой части ФОТ:

10.1. В ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань могут быть установлены ежемесячно следующие виды стимулирующих выплат (доплат и надбавок), премий при наличии экономии стимулирующей и базовой части ФОТ:

- премии за интенсивность работы;
- премии за высокие результаты работы;
- премии за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

10.2. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе, включают в себя:

10.2.1. Надбавка за достижения в области образования

- за почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования в размере 10 % должностного оклада. При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

- Работникам, награжденными ведомственными наградами, а именно медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами, выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере до 10 % ставки заработной платы (должностного оклада).

10.2.2. Надбавка за ученую степень

- работникам учреждения, имеющим ученую степень по профилю работы устанавливается надбавка за ученую степень доктора наук в размере 20 % должностного оклада, за ученую степень кандидата наук – 10 процентов должностного оклада.

При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

10.2.3. Стороны договорились об установлении дополнительной надбавки за

за ведомственные награды по профилю деятельности при наличии Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации – до 1000 руб.

10.3. Работникам Учреждения могут быть выплачены следующие премии:

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ (за месяц);

- премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда (за месяц, квартал);
- премии по итогам работы (за месяц, квартал).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- качество подготовки документов в соответствии с локальными актами ОУ с последующей своевременной сдачей отчетности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;
- за работу, требующую предельного сосредоточения интеллектуальных, умственных или физических затрат, выходящих за рамки обычных (с учетом объема выполняемых задач (школа и 3 структурных подразделения) и много направленности образовательного учреждения).

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) от фактически отработанных дней.

Порядок стимулирования и единовременного премирования определяется комиссией по распределению стимулирующего фонда ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань по ходатайству главного бухгалтера, замдиректора по УВР, руководителя структурного подразделения, председателя профсоюзного комитета и согласуется с представительным органом работников. Каждый сотрудник, претендующий на получение премии по итогам работы за месяц (квартал) оформляет лист самоанализа согласно показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника на 20 число.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) в расчете от фактически отработанных дней при отсутствии действующего дисциплинарного взыскания. Кроме того, премии на конец месяца (квартала) могут производиться с учетом перевода суммы баллов в денежный показатель.

Максимальный размер премии по итогам работы при наличии экономии ФОТ административно-управленческий персонал школы (главный бухгалтер, заместитель директора по УВР) до 45 тыс.руб, педагоги школы до 35 тыс. руб.

Общая сумма выплаченных в течение года руководителю структурного подразделения выплат стимулирующего характера не должна превышать 10 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников данного структурного подразделения.

Старший воспитатель структурного подразделения до 30 тыс.руб,

Педагоги структурных подразделений до 30 тыс.руб.

Вспомогательный персонал школы и структурных подразделений (лаборант, бухгалтер, специалист по закупкам, секретарь, инспектор по кадрам, специалист по охране труда, заведующий хозяйством, старшая медицинская сестра) до 25 тыс.руб.

Обслуживающий персонал школы и структурных подразделений до 20 тыс.руб.

Работникам, проработавшим неполный месяц, квартал начисление премии производится с учетом фактически отработанного времени в данном учетном периоде.

Премии за месяц и иные поощрительные выплаты за квартал директору, руководителю структурного подразделения могут быть отменены или снижены до размера, обеспечивающего соблюдение предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя структурного подразделения и средней заработной платы работников соответствующего структурного подразделения образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения.

10.4. Заместителям директора по учебно-воспитательной работе

10.4.1. Ежемесячная надбавка в связи с необходимостью выполнения Методики к ППСО от 29.10.2010 г. № 563 для доведения оклада до средней заработной платы педагогических работников (устанавливается два раза в год на 1 сентября и 1 января).

10.4.2. Критерии премирования за месяц, квартал замдиректора по УВР:

- Участие в окружных, областных и др. конкурсах учреждения и замдиректора по УВР;
- Участие замдиректора по УВР в качестве докладчика на различных окружных, областных педагогических семинарах;
- Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления руководителю и в Западное управление установленной отчетности;
- Проведение окружных, областных семинаров, экзаменов на базе ГБОУ;
- Сотрудничество учреждения с Краеведческим музеем (проведение музейных уроков, выставок), Выставочным залом, с театром и другими учреждениями культуры и спорта;
- Увеличение доли обучающихся, посещающих кружки, секции и т.п. на базе своей школы по сравнению с предыдущим периодом;
- Организация курсов для воспитанников, поступающих в первые классы на базе ГБОУ и (или) структурных подразделений.
- Отсутствие замечаний по итогам проведения ведомственного контроля;
- Отсутствие представлений надзорных органов по итогам плановых и внеплановых проверок;
- Информационное наполнение и регулярное обновление материалов на сайте и в социальных сетях образовательного учреждения;
- За качественное ведение работ в системе электронного модуля АСУ РСО, Образование;
- Качество организации работы общественных органов (научно-методический совет, методические объединения, Совет профилактики, Совет родителей, Совет обучающихся и др.);
- Качество учебно-методического обеспечения образовательного процесса;
- Качество обеспечения воспитательного процесса;
- Применение инновационных технологий в управленческой деятельности;
- Положительная динамика посещения уроков (занятий) педагогов в сравнении с предыдущим периодом в целях проведения контроля за качеством педагогического и воспитательного процесса в соответствии с ФГОС;
- Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- За качественное ведение работ в информационных системах;
- Развитие социального партнерства с профессиональными учебными заведениями, учреждениями культуры и спорта, предприятиями и другими организациями, учреждениями;
- За выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показателям.

10.5 Главному бухгалтеру

10.5.1. Ежемесячная надбавка в связи с необходимостью выполнения Методики к ППСО от 29.10.2010 г. № 563 для доведения оклада до средней заработной платы педагогических работников (устанавливается два раза в год на 1 сентября и 1 января).

10.5.2. Критерии премирования за месяц, квартал главного бухгалтера:

- соответствие данных в электронных мониторингах;
- отсутствие замечаний и нарушений в процессе деятельности при проверке контролирующих финансовых органов в текущем квартале;
- расчетно-платежная дисциплина по расчетам с поставщиками и подрядчиками с подтверждением актов сверок;

- исполнение договорных обязательств;
- своевременное, качественное и достоверное предоставление запрашиваемой информации;
- эффективное использование средств, направленных на оплату труда работников учреждения;
- отсутствие представлений надзорных органов в адрес Западного управления и в ГБОУ по выявленным нарушениям законодательства в части Федерального закон от 05.04.2013 N 44-ФЗ (ред. от 30.12.2015) "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд";
- отсутствие замечаний по итогам проведения ведомственного контроля;
- отсутствие представлений надзорных органов по итогам плановых и внеплановых проверок;
- представление в установленные сроки:
 - 1) достоверной налоговой отчетности в ИФНС РФ, отчетности по страховым взносам в Пенсионный Фонд РФ, Фонд Социального страхования РФ, статистической отчетности в Росстат по Самарской области;
 - 2) достоверной отчетности в Управление образования;
 - обеспечение целевого использования бюджетных субсидий, внебюджетных средств;
 - контроль документооборота на соответствие с приказами, распоряжениями, актами, коллективного трудового договора, положения об учетной политике учреждения;
 - за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показаниям.

10.6. Руководителю структурного подразделения «Детский сад», реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования

10.6.1. Критерии премирования за месяц, квартал руководителя структурного подразделения:

- применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- отсутствие обоснованных обращений сотрудников по вопросам нарушения законодательства в учреждении;
- отсутствие представлений надзорных органов в адрес Западного управления и в ГБОУ по выявленным нарушениям законодательства в отчетный период;
- отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей);
- участие в окружных, областных и др. конкурсах учреждения или его руководителя;
- проведение окружных спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей, других мероприятий на базе структурного подразделения;
- проведение окружных, областных семинаров на базе структурного подразделения;
- участие руководителя, педагогов в качестве докладчиков на различных окружных, областных педагогических семинарах;
- сотрудничество учреждения с Краеведческим музеем (проведение музейных уроков, выставок), с библиотеками (проведение библиотечных часов), театром и др. учреждениями культуры и спорта;
- обеспечение функционирования системы внутреннего мониторинга качества образования;
- отсутствие замечаний по срокам, качеству и достоверности предоставления руководителю и в Западное управление установленной отчетности;
- отсутствие замечаний по проверкам внутреннего и внешнего контроля учреждения в соответствии с локальными актами, приказами учреждения;
- отсутствие замечаний по итогам проведения ведомственного контроля;
- информационное наполнение и регулярное обновление материалов на сайте образовательного учреждения (не реже одного раза в неделю);
- ведение и наполняемость информацией аккаунта в Твиттер;

- положительная динамика посещения занятий педагогов в сравнении с предыдущим периодом в целях проведения контроля за качеством педагогического и воспитательного процесса в соответствии с ФГОС;
- процент занятости мест составляет 100 %;
- исполнение требований к организации питания, присмотра и ухода за воспитанниками согласно действующих норм СанПиН и локальных нормативных актов;
- за качественное функционирование дошкольного учреждения в соответствии с планом работы и планом контроля за деятельностью структурного подразделения при наличии справок и актов по результатам проверок;
- за качественное ведение работ в информационных системах: электронного модуля дошкольного образования АСУ РСО, Е-услуги. Образование;
- за организацию работы Ресурсного центра по приему воспитанников;
- увеличение количества дней, проведенных воспитанниками структурных подразделений в группах, по сравнению с предыдущим периодом.
- за организацию мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей ДОУ, сохранению и укреплению здоровья детей (праздники, дни открытых дверей, дни здоровья, спартакиады и т.д.);
- увеличение доли воспитанников при реализации дополнительных общеобразовательных программ на базе своего структурного подразделения по сравнению с предыдущим периодом;
- за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показаниям.

10.7 Старшему воспитателю

10.7.1. Критерии премирования за месяц, квартал старшего воспитателя

- применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- отсутствие обоснованных обращений сотрудников по вопросам нарушения законодательства в учреждении;
- отсутствие представлений надзорных органов в адрес Западного управления и в ГБОУ по выявленным нарушениям законодательства в отчетный период;
- участие в окружных, областных и др. конкурсах учреждения или его руководителя;
- проведение окружных спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей на базе структурных подразделений;
- проведение окружных, областных семинаров на базе структурных подразделений;
- участие руководителя, педагогов в качестве докладчиков на различных окружных, областных педагогических семинарах;
- сотрудничество учреждения с Краеведческим музеем (проведение музейных уроков, выставок), с библиотеками (проведение библиотечных часов), театром и другими учреждениями культуры и спорта;
- обеспечение функционирования системы внутреннего мониторинга качества образования;
- за качественное ведение работ в информационных системах: электронного модуля дошкольного образования АСУ РСО, АИС Кадры в образовании Самарской области;
- результативная работа с семьями обучающихся (воспитанников), стоящих на учете в Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;
- отсутствие замечаний по срокам, качеству и достоверности предоставления руководителю и в Западное управление установленной отчетности;
- отсутствие замечаний по проверкам внутреннего и внешнего контроля учреждения в соответствии с локальными актами, приказами учреждения;
- отсутствие замечаний по итогам проведения ведомственного контроля;
- информационное наполнение и регулярное обновление материалов на сайте образовательного учреждения (не реже одного раза в неделю);

- положительная динамика посещения занятий педагогов в сравнении с предыдущим периодом в целях проведения контроля за качеством педагогического и воспитательного процесса в соответствии с ФГОС;
- процент занятости мест составляет 100 %;
- исполнение требований к организации питания воспитанников согласно СанПиН и локальных нормативных актов;
- увеличение количества дней, проведенных воспитанниками структурных подразделений в группах, по сравнению с предыдущим периодом.
- за организацию мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей ДОУ, сохранению и укреплению здоровья детей (праздники, дни открытых дверей, дни здоровья, спартакиады и т.д.);
- увеличение доли воспитанников при реализации дополнительных общеобразовательных программ на базе своего структурного подразделения по сравнению с предыдущим периодом;
- за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показаниям.
- Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований.

10.8 Педагогическим работникам школы и структурных подразделений

10.8.1. Надбавки за месяц и иные поощрительные выплаты педагогическим работникам школы:

10.8.1.1. за эффективное обеспечение условий, направленных на здоровьесбережение участников образовательного процесса: % охвата учащихся горячим питанием (средний показатель в течение месяца) 90 - 100 % -до 1500 руб., 80-89 % - до 1200 руб., 70 - 79 % -до 1000 руб., 60 - 69 % -до 800 руб., 50 - 59 % - до 700 руб.

10.8.1.2. за результативное участие (победители и призеры) окружного тура предметных олимпиад в зависимости от количества призовых мест: победитель (и участник областного тура олимпиады) – до 1200 руб., призер (и участник областного тура олимпиады) – до 1000 руб. победитель (участия в областном туре не было)- до 1000 руб., призер (участия в областном туре не было) – до 700 руб. Данная надбавка является ежемесячной, устанавливается приказом по учреждению на период с января по декабрь текущего года.

10.8.1.3. за результативное участие (победители и призеры) окружного и регионального тура научно-практической конференции школьников по программе «Взлет» в зависимости от количества призовых мест: победитель (и участник областного тура конкурса) – до 1200 руб., призер (и участник областного конкурса) – до 1000 руб. призер (участия в областном туре не было) – до 700 руб. Данная надбавка является ежемесячной, устанавливается приказом по учреждению на период с сентября по август следующего за текущим годом.

10.8.1.4. За наличие выпускников уровня среднего общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 81 и более баллов. За наличие выпускников уровня основного общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ОГЭ отметку «отлично». Надбавка выплачивается за каждого выпускника в размере 200 руб. Данная надбавка является ежемесячной, устанавливается приказом по учреждению на период с сентября по август следующего за текущим годом.

10.8.1.5. За учащихся 6-11 классов, участвующих в движении «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия, категория «Юниоры») до 2 000 руб. Надбавка устанавливается с момента очного участия приказом по учреждению на год;

10.8.1.6. за наличие победителей и призеров заключительного этапа конкурсных мероприятий, входящих в перечень олимпиад и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, утвержденных ежегодными приказами Министерства просвещения Российской Федерации до 2000 руб. Надбавка устанавливается с момента получения грамоты или приказа, устанавливается приказом по учреждению на год;

10.8.1.8. Доплаты классным руководителям

- за организацию психолого-педагогического сопровождения в классах с обучающимися, имеющими статус ОВЗ. Надбавка выплачивается за каждого обучающегося со статусом ОВЗ в

размере 150 руб. Данная надбавка является ежемесячной, устанавливается приказом по учреждению на период с сентября по декабрь и с января по июнь согласно комплектованию;

10.8.2. Критерии премирования за месяц, квартал педагогических работников школы и структурных подразделений:

10.8.2.1. за выполнение декомпозированных целевых значений ключевых показателей эффективности деятельности ОУ. Рассчитывается по баллам по показателям, утвержденным для премирования за месяц (квартал). Стоимость балла формируется из суммы, утвержденной на премирование, определяется из расчета суммы баллов, полученных всеми педагогическими работниками.

10.8.2.2. за выполнение показателей эффективности деятельности ОУ за месяц

– за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, связанный с систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, в том числе в информационных системах, при организации дистанционного обучения) - до 8000 руб.;

– за качественную организацию психолого-педагогического сопровождения обучающихся, имеющих статус ОВЗ - до 8000 руб.

– конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда - до 4000 руб.;

– за высокое качество выполнения социально значимой работы во время организации УВП – до 2000 руб.

– за организацию участия в акциях, конкурсах, соревнованиях, фестивалях, в творческих конкурсах, олимпиадах, социальных проектах и др. мероприятиях, согласно перечню, утвержденному распоряжением МоиН СО на текущий период (очный, заочный): (в зависимости от уровня конкурса, участия или призового места и количества участвующих);

– за подготовку и организацию участия в областном туре всероссийской олимпиады школьников при отсутствии призового места на уровне округа;

– за участие и призовые места в очных конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Молодой учитель», «Наставник» и других конкурсах профессионального мастерства;

– за обобщение и распространение опыта работы (проведение открытых уроков (занятий), мастер-класс) на уровне образовательного учреждения и округа в соответствии с ФГОС;

– положительные результаты (допустимые и оптимальные) независимых мониторингов качества образования: внешнего мониторинга качества образования по предметам учебного плана и по заданиям функциональной грамотности, организованного Западным управлением министерства образования и науки Самарской области и министерства образования и науки Самарской области;

– положительные результаты (допустимые и оптимальные) административных мониторингов по результатам внутришкольного контроля;

– положительные результаты подготовки обучающихся к итоговому сочинению, итоговому собеседованию, переводным экзаменам;

– позитивные результаты участия в инновационных программах в соответствии с программой развития учреждения и программой эксперимента;

– эффективная работа творческих групп, МО, их практическая направленность и результативность;

– за высокое качество выполнения социально значимой работы при проведении общешкольных мероприятий с большим охватом обучающихся и родителей;

– организацию трудового обучения, общественно полезного труда по благоустройству здания и территории;

– организацию работы по профориентации;

– наставнику при наличии результативных показателей в работе молодого специалиста в период и после окончания срока наставничества (в период самостоятельной педагогической деятельности);

– организационную работу с будущими первоклассниками;

- наличие собственных методических и дидактических разработок, учебных программ и пособий, прошедших экспертную оценку и применяемых в образовательном процессе;
- заместителю начальника за качественную организацию работы в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей;
- качественную работу в качестве воспитателя (физорга, педагога дополнительного образования) в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей при наличии необходимых документов;
- инициативность и творчество при проведении коллективных творческих дел во время учебного, внеучебного процесса,
- инициативность и творчество при проведении коллективных творческих дел во время работы оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей;
- организация школьного участия в проектах по развитию волонтерского движения на уровне образовательного округа, региона, РФ;
- организацию участия в проектах (конкурсах) по развитию школьного самоуправления на разных уровнях;
- за организацию выполнения нормативов комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО;
- Позитивная динамика обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО;
- за организацию участие обучающихся в мероприятиях по развитию экологической культуры;
- за участие в проектах (конкурсах) по развитию школьного музееведения на уровне муниципалитета, округа, региона;
- за проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен с предоставлением фото материалов и отзывов;
- за организацию тематических выставок;
- за организацию коллективных проектов и конкурсов;
- за организацию занятости обучающихся во время перемен, в т. двигательных;
- за организацию дежурства по школе при наличии журнала дежурства и отсутствии замечаний по организации дежурства;
- за организацию дежурства и обеспечение правил ПДД на перекрестке у школы;
- качественную работу с классом по сохранению библиотечного фонда учебников;
- организацию временного трудоустройства обучающихся во время школьных каникул;
- увеличение численности учащихся, организованных для посещения в городе Сызрани и Самарской области музеев, драматического театра, художественной галереи, зоопарка «Птичья дача», МБУ ДО «Детская школа искусств имени А.И.Островского», библиотек микрорайона;
- выполнение показателей по регистрации обучающихся по «Пушкинской карте»
- качественная работа по формированию отчетно-планирующей документации учителя (рабочие программы по предметам и внеурочным занятиям, рабочая программа воспитательной работы в соответствии с нормативными локальными актами, действующими в ОУ;
- качественную организацию работы с обучающимися по формированию портфолио ученика в 1-11 классах;
- подготовку кабинета к проведению ОГЭ на базе школы, к началу учебного года;
- организация деятельности школьных СМИ;
- наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения на разных уровнях;
- активное участие в обновлении информационного наполнения и открытых и общедоступных информационных ресурсов;
- участие в составе экспертных комиссий, творческих и рабочих группах, жюри олимпиад, конкурсов;
- организация внутренней системы мониторинга психологического здоровья обучающихся;
- результативная работа с учащимися и семьями, стоящими на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних;
- позитивная динамика в социально-психологической адаптации обучающихся 1, 5 классов;

- качественное проведение индивидуальных профилактических консультаций и обработку мониторингов и диагностик,
- организация социального партнерства с организациями, частными лицами;
- организацию мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (праздники, дни открытых дверей, дни здоровья, спартакиады и т.д.)
- качественная работа по благоустройству помещений и территории учреждения;
- привлечение внебюджетных средств (кроме средств за питание), направленных на укрепление здоровья участников образовательного процесса;
- образцовую организацию и содержание предметно-развивающей среды (учебные кабинеты, группы, музыкальный зал, спортивный зал, библиотека, компьютерные классы и т.д.);
- результаты подготовки учреждения к началу нового учебного года,
- по итогам проверок учебных кабинетов по охране труда;
- за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показателям.

10.8.3. Критерии премирования за месяц, квартал педагогических работников структурных подразделений:

- за выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, связанный с систематическим выполнением срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, в том числе при работе в информационных системах) - до 4000 руб.;
- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда- до 3000 руб.;
- за организацию участия в конкурсах, соревнованиях, фестивалях и мероприятиях, организованных Западным управлением министерства образования и науки Самарской области и министерством образования и науки Самарской области с положительными отзывами- до 5000 руб.;
- за участие и призовые места педагогического работника по подготовке обучающихся (воспитанников) в творческих конкурсах, конкурсе Профиционал 5+, олимпиадах, соревнованиях, социальных проектах и др. мероприятиях, организованных министерством образования и науки Самарской области или другими организациями, учреждениями на бесплатной основе (в зависимости от уровня конкурса, призового места и количества участвующих)- до 5000 руб.;
- за регистрацию воспитанников на сайте ВФСК ГТО (<https://www.gto.ru>) в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников свыше 20% до 2000 руб.;
- за качественную работу по ведению официальной страницы в социальной сети (ВКонтакте) – до 2000 рублей;
- за участие и призовые места в очных конкурсах профессионального мастерства «Воспитатель года», «Учитель-дефектолог», «Учитель-логопед», «Педагог-психолог», «Наставник» и других конкурсах профессионального мастерства- до 8000 руб.;
- за обобщение и распространение опыта работы (проведение открытых занятий, мастер-класс) на уровне образовательного учреждения и округа в соответствии с ФГОС ДОО до 3000 руб.;
- качественная работа по формированию отчетно-планирующей документации педагога (план (программа) воспитательной работы с группой воспитанников, проведение наблюдений (мониторингов), в том числе с помощью электронных форм и др.) до 1000 руб.;
- позитивная динамика в социально-психологической адаптации воспитанников ДОО до 2000 руб.;
- за качественную организацию психолого-педагогического сопровождения обучающихся (воспитанников), имеющих статус ОВЗ до 3000 руб.
- раннее выявление и организация профилактических мероприятий с семьями «группы риска» до 1000 руб.;

- участие в обновлении информации на сайте учреждения (по направлениям: основные сведения, проекты, конкурсы, школьные мероприятия, фото отчеты о проведенных мероприятиях);
- эффективность работы по профессиональной самореализации педагога;
- за организацию мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей ДООУ,
- за организацию мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (праздники, дни открытых дверей, дни здоровья, спартакиады и т.д.)
- за организацию тематических выставок, коллективных проектов и конкурсов в структурных подразделениях «Детский сад»;
- за качественную организацию работы в яслях;
- за призовые места в конкурсах, организованных на базе структурного подразделения;
- положительные отзывы по использованию нетрадиционных форм работы с родителями по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников;
- положительные результаты по итогам проведенных открытых мероприятий, направленных на соблюдение ПДД и ПБ;
- вовлечение родителей в образовательную, инновационную, воспитательную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях, конференциях, в СМИ и др. формах;
- организация и участие в работе пилотных площадок окружного и (или) регионального значения;
- качественная работа по благоустройству помещений и территории учреждения;
- за социально значимую деятельность;
- привлечение внебюджетных средств (кроме средств за питание), направленных на укрепление здоровья участников образовательного процесса;
- результаты подготовки учреждения к началу нового учебного года;
- по итогам проверок групповых по охране труда;
- за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показаниям.
- отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований;
- результаты участия (победитель, призер) воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) и иных конкурсов;
- положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента);
- включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий.

10.9. Педагогу - библиотекарю

10.9.1. Критерии премирования за месяц, квартал педагога-библиотекаря

- за интенсивность и напряженность работы, связанные с повышением качества выполняемых задач и организацией эффективного функционирования информационно-библиотечного центра
- до 8000 руб.;
- применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- проведение библиотечных уроков, уроков внеклассного чтения;
- позитивные результаты справочно-библиографической и информационной работы;
- отсутствие замечаний надзорных органов по результатам сверки библиотечного фонда и вновь поступающей литературы с Федеральным списком экстремистских материалов методическая инновационная деятельность;
- своевременная сдача отчетно-планирующей документации;
- инициативность и творчество при проведении коллективных творческих дел во время внеучебного процесса, во время работы оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей;

- за организацию школьных тематических выставок, коллективных проектов и конкурсов;
- образцовую организацию и содержание предметно-развивающей среды (библиотека);
- за качественную работу музейной комнаты, выполнение показателей плана работы;
- результаты подготовки учреждения к началу нового учебного года,
- качественная работа по благоустройству помещений и территории учреждения;
- за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показаниям.

10.10. Секретарю, инспектору по кадрам, специалисту по охране труда

10.10.1. Критерии премирования за месяц, квартал инспектора по кадрам, секретаря

- за выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.) - до 10 000 руб.
- качественное ведение архивной документации;
- отсутствие замечаний по ведению установленной документации для фонда социального страхования и пенсионного фонда РФ;
- ведение воинского учета;
- качественное и своевременное исполнение обязанностей по организационно-техническому обеспечению административно-распорядительной деятельности руководителя;
- свод отчётной документации по всему ГБОУ по выполнению показателей государственного задания;
- выполнение большого объема машинописных работ с рукописных машинописных и печатных оригиналов;
- сопровождение сайта учреждения по общему и дошкольному образованию;
- за качественное ведение работ в системе электронного модуля АСУ РСО
- отсутствие нарушений по итогам ведомственного контроля, других внешних и внутренних проверок;
- за участие в мероприятиях, направленных на создание положительного имиджа ГБОУ в социуме;
- результаты подготовки учреждения к началу нового учебного года;
- качественная работа по благоустройству помещений и территории учреждения;
- за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показаниям.

10.10.2. Критерии премирования за месяц, квартал специалиста по охране труда

- за организацию тематических выставок;
- отсутствие случаев детского травматизма и травматизма на рабочем месте;
- регулярное обновление и ведение страницы сайта;
- за организацию работы методического кабинета по охране труда;
- за отсутствие или оперативное выполнение предписаний контролирующих органов;
- за участие в мероприятиях, направленных на создание положительного имиджа ОУ в социуме;
- отсутствие нарушений по итогам внешних и внутренних проверок, кроме ведомственного контроля;
- результаты подготовки учреждения к началу нового учебного года;
- качественная работа по благоустройству помещений и территории учреждения;
- за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показаниям.

10.11. Бухгалтеру школы и структурных подразделений, специалисту по закупкам

10.11.1. Критерии премирования за месяц, квартал бухгалтера школы и структурных подразделений, специалиста по закупкам:

- за выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.) – до 15000 руб.
- участие в составлении расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг;
- содействие (предоставление информации, расчетов) в формировании публичных отчетов школы и структурных подразделений о деятельности учреждения за год в части информации расходов плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения;
- проведение анализа и оценки значений показателей плана финансово-хозяйственной деятельности и его эффективности (с предоставлением расчетов);
- исполнение договорных обязательств с отсутствием жалоб от поставщика;
- обеспечение целевого использования бюджетных субсидий, внебюджетных средств;
- отсутствие замечаний со стороны руководства к своевременности и правильности обработки первичной учетной документации;
- уменьшение или отсутствие замечаний и нарушений работы бухгалтерии по результатам проверок контролирующих финансовых органов в текущем периоде в сравнении с предыдущим периодом;
- публикация информации на общероссийских сайтах в установленные действующим законодательством сроки;
- за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показаниям.

10.12. Заведующему хозяйством школы и структурного подразделения

10.12.1. Критерии премирования за месяц, квартал заведующему хозяйством школы и структурного подразделения

- за выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания) - до 10 000 руб.
- качественное ведение архивной документации;
- качественное и своевременное исполнение обязанностей по организационно-техническому обеспечению административно-распорядительной деятельности руководителя;
- отсутствие нарушений по итогам ведомственного контроля, других внешних и внутренних проверок;
- за участие в мероприятиях, направленных на создание положительного имиджа ГБОУ в социуме;
- результаты подготовки учреждения к началу нового учебного года;
- качественная работа по благоустройству помещений и территории учреждения;
- за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показаниям.

10.13. Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворнику, помощнику воспитателя, уборщику служебных помещений

10.13.1. Критерии премирования за месяц, квартал рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий школы и структурных подразделений, дворнику школы и структурных подразделений, уборщику служебных помещений школы и структурных подразделений, помощнику воспитателя:

- за содержание учебных (групповых), спортивных (игровых) сооружений, в соответствии с нормативными требованиями;
- привлечение внебюджетных средств на приобретение оборудования, проведение ремонтных работ, подготовку ОУ к новому учебному году;
- положительные отзывы комиссии по приемке учреждения к новому учебному году;
- за эффективное взаимодействие с различными структурами, обслуживающей организацией по результатам устраненных замечаний;
- за отсутствие или оперативное выполнение предписаний контролирующих органов;
- за положительные итоги в ходе проверок состояния охраны труда в образовательных учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями и программами по безопасности образовательного учреждения;
- за участие в проводимых общественных мероприятиях на базе школы или структурных подразделений, формирующих положительный имидж учреждения;
- за соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоресурсов;
- качественная работа по благоустройству помещений и территории учреждения;
- за активное участие в дежурстве на этажах школы;
- за сложность работы в ясельных и разновозрастных группах;
- за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показаниям.

10.14. Кладовщику

10.14.1. Критерии премирования за месяц, квартал кладовщика структурного подразделения:

- за качественное обеспечение исполнения ФЗ-44 в рамках работы приемочной комиссии
- отсутствие замечаний режимного характера по итогам внутренних и внешних проверок питания воспитанников;
- за участие в проводимых общественных мероприятиях на базе школы или структурных подразделений, формирующих положительный имидж учреждения;
- за качественное ведение работы в электронной программе ФГИС «Меркурий ХС»;
- за качественную работу по благоустройству помещений и территории учреждения;
- за качественную подготовку учреждения к новому учебному году;
- за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показаниям.

10.15. Старшей медицинской сестре

10.15.1. Критерии премирования за месяц, квартал старшей медицинской сестры:

- обеспечение совместной работы с организациями здравоохранения;
- за качественную подготовку медицинского кабинета к новому учебному году;
- отсутствие замечаний режимного характера по итогам внутренних и внешних проверок питания воспитанников,
- за участие в проводимых общественных мероприятиях на базе школы или структурных подразделений, формирующих положительный имидж учреждения.
- за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показаниям.

10.16. Повару, кухонному рабочему, кастелянше, машинисту по стирке и ремонту спецодежды

10.16.1. Критерии премирования за месяц, квартал повара, кухонного рабочего, кастелянши, машиниста по стирке и ремонту спецодежды

- за участие в мероприятиях, направленных на создание положительного имиджа ДОУ в социуме;
- за качественную работу по благоустройству помещений и территории учреждения;

- положительные отзывы комиссии по приемке учреждения к новому учебному году;
- за соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоресурсов;
- за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показаниям.

10.17. Вахтеру, сторожу, гардеробщику, грузчику

10.17.1. Критерии премирования за месяц, квартал вахтера, сторожа, гардеробщика, грузчика

- за положительные итоги в ходе проверок состояния охраны труда, выполнения программ по безопасности в образовательных учреждениях,
- за соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоресурсов;
- за качественную работу по благоустройству помещений и территории учреждения;
- положительные отзывы комиссии по приемке учреждения к новому учебному году;
- за выполнение трудовых обязанностей в условиях соблюдения мер по эпидемиологическим показаниям.

11. В учреждении могут быть установлены другие виды доплат и надбавок, премий, направленных на решение задач, поставленных для решения образовательно-воспитательных задач.

12. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам учреждения, либо отдельным работникам.

**Положение
о распределении специального фонда
оплаты труда работников**

1. Общие положения

1.1. Положение о распределении специального фонда оплаты труда работников, далее по тексту «Положение», разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, Уставом ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань, Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006 г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» и действующими Постановлениями Правительства Самарской области «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006. № 60».

1.2. Фонд оплаты труда работников школы включает заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и состоит из базового фонда и стимулирующего фонда. Базовый фонд в свою очередь делится на фонд педагогических работников, фонд административно-хозяйственного персонала и специальный фонд оплаты труда работников.

1.3. Настоящее Положение устанавливает систему выплат и доплат, выплачиваемых из специального фонда учреждения, определяемых работникам школы с учетом мнения представительного органа работников профсоюзного комитета (статья 144 ТК РФ):

- выплаты педагогическим работникам, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельных предметов, которые устанавливаются согласно тарификации;
- выплаты педагогическим работникам, учитывающие квалификационную категорию (высшая квалификационная категория – 1,2, первая квалификационная категория -1,1);
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;
- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством РФ, в том числе доплаты за работу в условиях, отличных от нормальных;
- пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- доплаты педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ;
- доплаты педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами;
- доплаты педагогическим работникам за консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- доплаты за работу с родителями;
- доплаты педагогическим работникам за использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения;
- доплаты педагогическим работникам, не имеющим опыта работы в первые три года работы;
- 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;
- доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников.

1.4. Размеры доплат и выплат, выплачиваемых работнику ОУ из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на расширенном заседании в присутствии администрации и председателя ПК школы на основании анализа объема работы и устанавливаются приказом директора в пределах спецфонда оплаты труда при формировании тарификационных списков и ежемесячно.

При установлении доплат и надбавок, а также определения их размера, учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

1.5. Выплаты и доплаты устанавливаются на определенный срок, но не более одного года в процентном отношении от оклада или в суммарном выражении.

1.6. Выплаты и доплаты могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству.

1.7. Доплаты отменяются или их размеры уменьшаются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, невыполнении установленной работы, нарушениях трудовой дисциплины или при уменьшении финансовых средств.

1.8. Выплаты, носящие компенсационный характер для сотрудников школы (за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу в ночное время, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника и др.) определяются в процентном отношении от оклада или в суммарном эквиваленте.

1.9. Работникам, отработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, поступлением в учебное заведение, находящимся в отпуске и другим причинам, выплаты и доплаты производятся за фактически отработанное время.

1.10. В случае экономии специального фонда денежные средства направляются на выплаты стимулирующего характера.

2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет

2.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет из средств спецфонда 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.

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

3. Надбавка за достижения и ученую степень в области образования

Критерии	Период, на который может быть установлена доплата	Сумма	Кому выплачивается
за почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, медаль, почетное звание СССР или Российской Федерации «Отличник просвещения», «Почетный работник общего образования» полученный за	Ежемесячно При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании	в размере до 10 % должностного оклада	Педагогические работники

достижения в сфере образования	одного из них.		
Надбавка за ученую степень работникам учреждения, имеющим ученую степень по профилю работы устанавливается надбавка	Ежемесячно При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.	за ученую степень доктора наук в размере 20 % должностного оклада, за ученую степень кандидата наук – 10 процентов должностного оклада.	Педагогические работники, имеющие ученую степень по профилю работы
Надбавка за ведомственные награды и грамоты, выданные Министерством образования и науки Российской Федерации	ежемесячно	До 1000 руб.	Педагогические работники, административный персонал школы

4. Компенсационные выплаты

4.1. Компенсационные выплаты работникам производятся в связи с исполнением работниками трудовых обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда (статьи 147, 149 Трудового кодекса Российской Федерации). Выплаты устанавливаются к должностному окладу или тарифной ставке.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и приказа Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР" (с дополнениями в соответствии с приказом Гособразования СССР от 3 января 1991 г. N 1)

4.3. Размер компенсационных выплат составляет:

- сторожам (за работу в ночное время) – 35% часовой тарифной части заработной платы
- учителю химии – до 8,4 % (от учебной нагрузки по этому предмету)
- учителю - 4 % (от учебной нагрузки по результатам спецоценки условий труда)

Критерии	Период, на который может быть установлена доплата	Сумма выплат	Кому выплачивается
Выполнение практических работ по химии мытьё посуды в кабинете химии и помощь в организации проведения лабораторных работ	С 1 сентября по 31 мая	До 8,4 % от протарифицированных часов по химии До 10 % от оклада	Учитель химии
За работу в ночное время	На месяц за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	В повышенном размере, но не ниже 35 % часовой тарифной ставки (части оклада), рассчитанного за час работы в ночное время	Сторож

4.4. Размер компенсационных выплат устанавливается приказом руководителя образовательной организации в зависимости от объема выполненных работ, с учетом трудового вклада и фактически отработанного времени в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

1) Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2) Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3) Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по всем видам работ, выполняемых в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

5. Доплаты за проверку тетрадей и письменных работ

1. Доплаты за проверку тетрадей и письменных работ устанавливаются в денежном выражении с учетом количества протарифицированных часов по предмету к базовой тарифной части заработной платы педагогических работников на период с 01 сентября по 31 декабря и с января по 30 июня.

2. Проверка письменных работ и выставление оценок в журнал осуществляется в соответствии с единым орфографическим режимом:

1-4 классов – тетради проверяются каждый день;

5-9 классов за проверку письменных работ:

– русский язык и литература (5-е классы – после каждого урока у всех учащихся, 6-е классы – в 1 полугодии – после каждого урока у всех учащихся, во 2 полугодии – после каждого урока у слабых учащихся, остальных – один раз в неделю, 7-9 -е классы – один раз в неделю, 10-11 классы – два раза в месяц);

– математика (5-е классы – после каждого урока у всех учащихся, 6-е классы – в 1 полугодии – после каждого урока у всех учащихся, во 2 полугодии – после каждого урока у слабых учащихся, остальных – один раз в неделю, 7-9-е классы – один раз в неделю, 10-11 классы – два раза в месяц);

– английский язык (5-е классы – после каждого урока у всех учащихся, 6-9-е классы – один раз в неделю, 10-11-е классы – два раза в месяц), тематические работы;

– история - проверочные, тематические, контрольные работы, рабочие тетради – 1 раз в месяц

– химия – проверочные, тематические, контрольные, лабораторные работы, рабочие тетради – 1 раз в месяц;

– физика – проверочные, тематические, контрольные, лабораторные работы, рабочие тетради – 1 раз в месяц;

– биология – проверочные, тематические, контрольные, лабораторные работы, рабочие тетради – 1 раз в месяц;

– география - контрольные, тематические работы, контурные карты, рабочие тетради – 1 раз в месяц;

– ОБЖ – проверочные, тематические работы.

3. Размер доплаты за проверку тетрадей и письменных работ определяется в соответствии с набранными баллами по следующим критериям:

1	Периодичность проверки
2	Качество проверки
3	Объем проверяемой работы
4	Виды работ
5	Периодичность проверки у слабых учащихся
6	Соблюдение единого орфографического режима
7	Наличие выпускных классов 9, 11 классы
8	Своевременное выставление оценок в журнал за письменные ответы
9	Система работы над ошибками

Предмет	Сумма доплат в руб.
Русский язык и математика в начальной школе	От 500 до 1500
Русский язык и литература	От 500 до 2000
Математика, информатика	От 500 до 2000
Физика	От 300 до 2000
Химия	От 300 до 1500
Английский язык	От 300 до 2000
География	От 200 до 1000
Биология	От 200 до 1000
История, обществознание, право	От 200 до 1500
ОБЖ, предметы регионального компонента	От 200 до 500

6. Доплата за заведование учебным кабинетом

1. Надбавка за заведование учебным кабинетом может выплачиваться после присвоения кабинету категории по результатам смотра кабинетов, который проходит один раз в два года. Данную проверку осуществляет созданная в школе комиссия. По итогам проверки доплата может быть изменена как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения.

2. Размер надбавки за заведование учебным кабинетом определяется в соответствии с набранными баллами по следующим критериям:

Критерии категоричности учебного кабинета	есть	частично	нет
Общее состояние кабинета. Соблюдение санитарно-гигиенических норм. Исправная мебель.	1	0	0
Обеспечение сохранности и обновления технических средств обучения, пособий, демонстративных приборов, измерительной аппаратуры, лабораторного оборудования, спортивного инвентаря и других средств обучения	1	0	0
Озеленение кабинета	1	0	0

Паспорт кабинета, оформленный с указанием функционального назначения имеющегося в нем оборудования, приборов, технических средств, наглядных пособий и др.	1	0	0
Правила техники безопасности работы в кабинете	1	0	0
Журналы регистрации инструктажей по технике безопасности с учащимися	1	0	0
Расписание работы учебного кабинета (по основной образовательной программе; кружковых и факультативных занятий; индивидуально-групповых занятий с отстающими, одаренными учащимися и др.)	1	0	0
План работы кабинета на учебный год	1	0	0
Наличие необходимых инструкций по технике безопасности с учетом специфики кабинета	1	0	0
Библиотечные ресурсы. Учебные программы по предмету	1	0	0
Программы дополнительного образования по предмету (кружковых и факультативных занятий)	1	0	0
Перечень учебников, по которым работает учитель	1	0	0
Учебно-методическая литература	2	1	0
Материалы справочно-информационного, энциклопедического характера	2	1	0
Учебное оборудование кабинета. ТСО, приборы и инструменты, видеофильмы и др	2	1	0
Развивающая часть. Календарно-тематическое планирование, отражающее приемы и формы работы с учащимися, предусмотренные новой технологией	1	0	0
Банк исследовательских, проблемных, творческих заданий по предмету разного уровня сложности	2	1	0
Банк материалов для олимпиад по предмету (подборки)	2	1	0
Критерии оценки качества выполняемого проекта	1	0	0
Памятки, указания школьникам разного уровня учебной успеваемости	1	0	0
Дидактические материалы для отработки знаний, умений и навыков по содержанию обязательного минимума (по классам)	2	1	0
Раздаточный материал для диагностики качества обучения (по классам)	2	1	0
Дидактические материалы для организации работы с одаренными детьми	2	1	0
Руководство для практических и лабораторных работ (по предметам)	1	0	0
Работа с опасными и вредными производственными факторами	10	0	0

3. Размер доплаты устанавливается приказом директора школы один раз в год в соответствии с баллами.

Баллы	Доплата в рублях
От 7 до 14 баллов (нет категории)	300
От 15 до 20 баллов (первая категория)	800
От 21 до 28 баллов (высшая категория)	1000
Кабинеты обслуживающего труда, информатики и ИКТ, имеющие лаборантские (без категории)	500-800

7. Доплаты педагогическим работникам

7.1. 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 с сентября по май учебного года из расчета стоимости 1 академического часа с учетом количества отработанных часов за месяц;

7.2. Доплаты за консультации и дополнительные занятия с обучающимися

–за проведение индивидуально-групповых консультаций по подготовке учащихся выпускных классов к государственной итоговой аттестации 9, 11 классов и учащихся 7,8,10 классов для подготовки к переводным экзаменам вне учебного плана при наличии документов (тематического планирования, журнала в бумажной форме) – до 4000 руб.;

–за проведение дополнительных занятий с обучающимися по индивидуальному учебному плану при отсутствии медицинского заключения по социальным показаниям - до 3000 руб.;

–за проведение консультаций по организации и сопровождению индивидуального проекта в соответствии с ФГОС - до 3000 руб.;

–за проведение занятий с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения- до 2000 руб.;

–за дополнительные занятия (кружки, клубы, общественные объединения, секции) при наличии рабочей программы с октября по май следующего за текущим годом- до 4000 руб.;

–за проведение консультаций по организации и сопровождению одаренных детей при подготовке к всероссийским предметным олимпиадам, к региональной программе «Взлет» и др. - до 3000 руб.;

7.3. доплаты за работу с родителями - до 2000 руб.

7.4. доплаты педагогическим работникам, не имеющим педагогического трудового стажа и опыта педагогической деятельности в течение 3 лет – до 5000 руб.

8. Доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников:

Деятельность, не предусмотренная должностными обязанностями	Сроки предоставления материалов	Период установления доплаты	Размер доплаты в руб.	Кому выплачивается
Руководитель МО учителей-предметников и классных руководителей	1 раз в полугодие	С 01.09. по 31.08.	До 4000	Руководители МО по приказу
Куратор предметов духовно-нравственной направленности и за совместную работу с Сызранской епархией Русской Православной Церкви	1 раз в полугодие	С 01.09. по 30.06.	До 3000	Замдиректора по УВР, учитель, библиотекарь, педагог-организатор
Организация спортивно-массовых мероприятий	1 раз в четверть	С 01.09 по 31.05.	До 3000	Учителя физической культуры
Организация культурно-массовых мероприятий	1 раз в четверть	С 01.09 по 30.06.	До 2000	Учитель музыки, Педагог-организатор, педагог

				дополнительного образования
Руководитель информационной службы (сайта)	ежемесячно	С 01.09.по 31.08.	До 3000	Учитель
Ответственный за работу с прекурсорами	1 раз в полугодие	С 01.09 по 30.06.	До 3000 руб.	Учитель
Уполномоченный по ОТ	1 раз в полугодие	С 01.09 по 31.08.	До 1000 руб.	учитель
Общественный инспектор по охране детства	1 раз в полугодие	С 01.09. по 31.08.	До 1000 руб.	учитель
Руководитель школьного музея/ музейного уголка	1 раз в полугодие	С 01.09 по 31.08.	До 1000 руб.	Учитель, педагог-библиотекарь
Руководитель школьной газеты	1 раз в полугодие	С 01.09 по 30.06.	До 2000 руб.	Учитель, педагог-организатор
Оператор АСУ РСО	1 раз в полугодие	С 01.09 по 31.08.	До 4000 руб.	Учитель
Ответственный за формирование ежедневной отчетности по питанию	1 раз в полугодие	С 01.09 по 31.05.	До 2000 руб.	Учитель
Ответственный работник по ГО	1 раз в полугодие	С 01.09 по 30.06.	До 1000 руб.	учитель
Диспетчер по расписанию	2 раза в год	С 01.09 по 31.05.	До 4000 руб.	учитель
Ответственный за организацию работы по ПДД	1 раз в полугодие	С 01.09 по 31.05.	До 1000 руб.	Учитель
Ответственный за формирование сводной отчетности по питанию	ежемесячно	С 01.09 по 31.05.	До 3000 руб.	Учитель, педагог-библиотекарь
Социально значимая работа	1 раз в полугодие	С 01.09. по 31.08	До 5000 руб.	Замдиректора по УВР, учитель, педагог-организатор, библиотекарь
Ответственный за профориентацию в школе	1 раз в полугодие	С 01.09. по 30.06	До 2000 руб.	учитель, педагог-организатор, педагог-библиотекарь
Ответственный за координацию сетевой предпрофильной подготовки	1 раз в полугодие	На время организации предпрофильной подготовки С 01.11.по 31.12.	До 2000 руб.	учитель, педагог-организатор

Руководитель детско-юношеских общественных объединений (по направлениям работы)	1 раз в полугодие	С 01.09 по 31.05.	До 2000 руб.	Учитель, другие пед работники
Ответственный работник за ведение программы АИС-кадры	1 раз в полугодие	С 01.09 по 31.05.	До 2000 руб.	Учитель, другие пед работники
Педагогический работник- наставник	1 раз в полугодие	С 01.09 по 31.08.	до 1500 руб. ежемесячно за одного молодого специалиста	Учитель с высоким уровнем профессиональной подготовки, владеющий современными образовательными технологиями, способный эффективно применять их в практической профессиональной деятельности, при наличии собственного инновационного опыта, стабильных результатов в работе, успешного опыта воспитательной, методической работы, стаж педагогической деятельности не менее 8 лет, наличие первой или высшей квалификационной категории, развитые коммуникативные навыки, гибкость в общении, готовность и способность транслировать свой опыт

**Положение
о нормах обеспечения работников
специальной одеждой, специальной обувью, другими
средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или)
обезвреживающими средствами**

I. Общие положения

В соответствии со ст. 221 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются бесплатно специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (в дальнейшем – средства индивидуальной защиты) в соответствии с нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями охраны труда производится за счет средств работодателя.

Нормы

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБОУ СОШ

№ 21 г.о. Сызрань

№	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи (единицы, комплекты)
1	воспитатель	Халат (светлых тонов)	2 шт. (на 1 год)
2	грузчик	Костюм Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. (на 1 год) 12 пар (на 1 год)
3	заведующий хозяйством	Халат Перчатки с полимерным покрытием Халат утепленный	1 шт. (на 1 год) 6 пар (на 1 год) 1 шт. (на 2 года)
4	кастелянша	Костюм	1 шт. (на 1 год)
5	помощник воспитателя	Халат (светлых тонов) Фартук Косынка Халат (темный) Перчатки резиновые	1 шт. (на 1 год) 4 шт. (на 1 год) 4 шт. (на 1 год) 1 шт. (на 1 год) 6 шт. (на 1 год)
6	уборщик служебных помещений	Халат Перчатки резиновые	1 шт. (на 1 год) 12 шт. (на 1 год)
7	кладовщик	Халат Перчатки Халат утепленный	2 шт. (на 1 год) 6 пар (на 1 год) 1 шт. (на 2 года)
8	повар	Костюм Фартук из полимерных материалов Перчатки резиновые Колпак	3 шт. (на 1 год) 2 шт. (на 1 год) 6 шт. (на год) 3 шт. (на 1 год)
9	кухонный рабочий	Костюм Перчатки резиновые Фартук из полимерных материалов Халат утепленный Косынка	3 шт. (на 1 год) 6 пар. (на 1 год) 2 шт. (на 1 год) 1 шт. (на 2 года) 3 шт. (на 1 год)
10	машинист по стирке и ремонту	Костюм	1 шт. (на 1 год)

	спецодежды	Фартук из полимерных материалов Перчатки резиновые	1 шт. (на 1 год) 1 пара (на 1 год)
11	старшая медицинская сестра	Халат Колпак Утепленный халат	2 шт. (на 1 год) 2 шт. (на 1 год) 1 шт. (на 2 года)
12	дворник	Костюм Перчатки	1 шт. (на 1 год) 6 пар (на 1 год)
13	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. (на 1 год) 6 пар (на 1 год)
14	вахтер	Костюм	1 шт. (на 1 год)
15	педагог-библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1 на 2 года
16	учитель, занятый в лаборатории при кабинете химии	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 2 года Дежурные дежурные
17	учитель, занятый в лаборатории при кабинете физики	Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	Дежурные Дежурные Дежурные Дежурные
18	гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1 на 2 года

НОРМЫ

**бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,
условия их выдачи**

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с маслом, смазками, лаками, краской, клеем, смолами	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

ПЕРЕЧЕНЬ

работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла,
смывающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Наименование профессии или работы
1.	Уборщик служебных помещений
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

3.	Заведующий хозяйством
4.	Дворник
5.	Старшая медицинская сестра
6.	Повар
7.	Кухонный рабочий
8.	Кладовщик
9.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды

Нормы выдачи указываются в трудовом договоре работника.

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно – бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Выдача работникам смывающих и (или) обезжиривающих средств должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезжиривающих средств.

**Положение
о материальной помощи работникам Учреждения**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальной помощи работникам (далее – Положение) разработано в соответствии Трудовым кодексом РФ.

1.2. Положение регулирует деятельность по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем проведения выплаты материальной помощи.

1.3. Настоящее положение распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.4. Настоящее Положение утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.5. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность образовательного учреждения.

1.6. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.7. Механизм предоставления материальной помощи направлен на повышение социальной защищенности работников в ситуациях, существенно влияющих на их материальное положение.

2. Основания и размеры материальной помощи.

2.1. Настоящим положением предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- частичной оплаты стоимости повышения квалификации, стажировки (если в этом заинтересовано учреждение).

2.2. Размер оказываемой материальной помощи определяется директором образовательного учреждения по согласованию с главным бухгалтером и Председателем профсоюзного комитета, исходя из реальных возможностей учреждения и причин нуждаемости в помощи.

3. Порядок выплаты материальной помощи

3.1. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника. В зависимости от обстоятельств к заявлению могут быть приложены: копия свидетельства о смерти, квитанции и чеки и прочие документы.

3.2. Заявление пишется на имя директора образовательного учреждения с точным указанием причин для выдачи.

3.3. Решение принимается с учетом мнения Председателя профсоюзного комитета.

4. Заключительные положения

4.1. Материальная помощь выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

4.2. Материальная помощь работникам образовательного учреждения выплачивается из экономии фонда оплаты труда.

Положение о наставничестве

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года, Приказом Министерства труда и социальной защиты России от 18.10.2013г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; воспитатель, учитель)», законом Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области» от 06 июля 2015 года № 76-ГД, Уставом ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань (далее - Учреждение).

1.2. Основные понятия:

1.2.1. Наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе. Неотъемлемый элемент кадровой политики Учреждения, разновидность систематической индивидуальной работы с молодыми, начинающими педагогическими работниками по их адаптации к профессиональной деятельности, профессиональному становлению и повышению профессиональной компетентности под непосредственным руководством наставника.

1.2.2. Наставник – высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, глубокими знаниями в области методики преподавания и воспитания, готовностью и способностью транслировать свой опыт.

1.2.3. Наставляемый – молодой специалист, осуществляющий свою педагогическую деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его способностей (далее - молодой специалист).

1.2.4. Действие настоящего Положения распространяется на педагогических работников Учреждения.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Основными целями наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении и развитии, содействие росту профессионального мастерства педагогических работников Учреждения.

2.2. Основными задачами наставничества в Учреждении являются:

2.2.1. помочь молодым специалистам в сохранении и развитии интереса к педагогической деятельности и закреплении их в Учреждении;

2.2.2. ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

3. Организация наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора Учреждения и настоящего Положения при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста по итогам рассмотрения их кандидатур на методическом объединении педагогических работников.

3.2. Для формирования приказа заместитель директора совместно с первичной профсоюзной организацией формирует списки наставляемых молодых педагогических работников и наставников.

3.3. В приказе указываются должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого специалиста, продолжительность срока наставничества (не менее одного учебного года). Приказ согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации.

3.4. Одновременно наставник может вести не более 2-х молодых специалистов.

3.5. Основные критерии, по которым определяется кандидатура наставника:

- высокий уровень профессиональной подготовки,

- наличие собственного инновационного опыта, стабильных результатов в работе,
- владение современными образовательными технологиями, эффективное применение их в практической профессиональной деятельности,
- успешный опыт воспитательной, методической работы,
- стаж педагогической деятельности не менее 8 лет,
- наличие первой или высшей квалификационной категории,
- развитые коммуникативные навыки, гибкость в общении, готовность и способность транслировать свой опыт.

3.6. Основные критерии, по которым определяется кандидатура наставляемого:

- впервые принятые на работу педагоги (специалисты), не имеющие педагогического трудового стажа и опыта педагогической деятельности;
- выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений;
- учителя, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и/или углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- учителя со стажем до 5 лет, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.7. В соответствии с Положением о распределении стимулирующих выплат педагогическому работнику за работу в качестве наставника устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

3.8. Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе, председателя методического объединения педагогических работников.

3.9. Ответственность за организацию наставничества в структурном подразделении возлагается на руководителя структурного подразделения Учреждения.

3.10. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе:

3.10.1. создаёт необходимые условия для совместной работы наставников и молодых специалистов,

3.10.2. осуществляет систематический контроль за организацией наставничества в Учреждении,

3.10.3. обеспечивает нормативно-правовое сопровождение их деятельности.

3.11. Председатель методического объединения:

3.11.1. организует рассмотрение кандидатур наставника и молодого специалиста на методическом объединении,

3.11.2. проводит необходимый инструктаж наставников и молодых специалистов,

3.11.3. оказывает им организационную и методическую поддержку в разработке, утверждении и реализации индивидуальных планов наставничества,

3.11.4. осуществляет систематический контроль за реализацией индивидуальных планов наставничества.

3.12. По завершении выполнения индивидуального плана наставничества составляет характеристику на молодого педагогического работника, указывает достигнутые результаты и представляет их на заседании методического совета. Показателем эффективности работы наставника является качественное выполнение целей и задач молодым педагогическим работником в период и после окончания срока наставничества (в период самостоятельной педагогической деятельности).

3.13. В ходе работы приказом директора может быть произведена замена наставника в случаях:

3.13.1. увольнения наставника;

3.13.2. перевода на другую работу молодого педагогического работника или наставника;

3.13.3. привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;

3.13.4. других объективных причин (рассматриваются в индивидуальном порядке).

4. Права и обязанности наставника

4.10. Наставник имеет право:

4.1.1. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении к нему мер дисциплинарного влиятелья.

4.1.2. По согласованию с заместителем директора по учебно-воспитательной работе подключать к обучению молодого специалиста других опытных педагогов и сотрудников администрации Учреждения.

4.1.3. Требовать от молодого педагогического работника выполнения рекомендаций по вопросам, связанным с улучшением его профессиональной деятельности.

4.2. Наставник обязан:

4.2.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2.2. Разработать совместно с молодым специалистом индивидуальный план наставничества, согласовать и представить на согласование заместителю директора Учреждения по учебно-воспитательной работе (не позднее 10-ти рабочих дней после издания приказа).

4.2.3. Обеспечить качественное сопровождение молодого специалиста в соответствии с индивидуальным планом наставничества, периодически отчитываться на заседаниях Методического совета о проделанной работе.

4.2.4. По завершении выполнения индивидуального плана наставничества составить характеристику на молодого специалиста с указанием достигнутых результатов.

5. Права и обязанности молодого специалиста

5.1. Молодой специалист имеет право:

5.1.2. Вносить на рассмотрение администрации Учреждения предложения по обсуждению вопросов, связанных с реализацией индивидуального плана наставничества, совершенствованием работы по наставничеству.

5.2. Молодой специалист обязан:

5.2.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

5.2.2. Разработать совместно с наставником индивидуальный план наставничества, своевременно и качественно его выполнять.

5.2.3. Периодически отчитываться на заседаниях методических объединений о выполнении индивидуального плана наставничества, по завершении периода наставничества представить отчет о проделанной работе, портфолио достижений.

6. Документы, регламентирующие наставничество

6.1. К документам, регламентирующим организацию наставничества в Учреждении, относятся:

6.1.1. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 год.

6.1.2. Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; воспитатель, учитель)».

6.1.3. Настоящее Положение.

6.1.4. Приказ директора Учреждения об организации наставничества.

6.1.5. Протоколы заседаний методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

6.1.6. Индивидуальные планы наставничества, отчеты о проделанной работе, портфолио достижений молодых специалистов с отзывами наставников.

Приложение № 9 к коллективному договору «Об утверждении формы расчетного листа»

ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань					
РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК за Месяц 20__ г.					
Фамилия Имя Отчество					
Отработано ___ дн./ ___ час. (норма ___ / ___)					
Подразделение Школа 21					
Должность _____					
Ставка _____					
Ст. вычеты _____ руб. на детей					
Недельная нагрузка в часах: _____					
На начало периода					
Код	Начисление / Удержание	Время		Начислено	Удержано
		дн.	час.		
000000108	Премия месячная ПЕД (Месяц 2019 г.)			0,00	
000000120	Учебные (Месяц 2019 г.)			0,00	
000000123	Методическая литература ШКОЛА (Месяц 2019 г.)			0,00	
000000154	ШМО (Месяц 2019 г.)			0,00	
000000159	Квалификация (Месяц 2019 г.)			0,00	
000000160	Проверка тетрадей (Месяц 2019 г.)			0,00	
000000161	Заведование кабинетом (Месяц 2019 г.)			0,00	
000000162	Классное руководство (Месяц 2019 г.)			0,00	
000000168	Стимулирующие ПЕД (Месяц 2019 г.)			0,00	
000000185	Надбавка за почётную грамоту ПЕД (Месяц 2019 г.)			0,00	
	Компенсация за невыплаченную з/п			0,00	
000000202	НДФЛ				0,00
000000206	Профсоюзные взносы				0,00
ИТОГО				0,00	0,00
000000001	Аванс				0,00
000000003	Выплата зарплаты				0,00
ИТОГО выплачено					0,00
ВСЕГО				0,00	0,00
На конец периода (на руки)				0,00	
НДФЛ за Месяц 20__ г.	Доход	Скидки	Ст. вычеты	Налог	
	0,00		0,00	0,00	
НДФЛ с начала года	Доход	Скидки	Ст. вычеты	Налог	
	0,00		0,00	0,00	

ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК за Месяц 20__ г.

Фамилия Имя Отчество

Отработано ___ дн./___ час. (норма ___/___)

Подразделение Школа 21

Должность _____

Ставка

Ст. вычеты _____ руб. на детей

На начало периода		Время		Начислено	Удержано
Код	Начисление / Удержание	дн.	час.		
000000101	Оклад МОП АХП (Месяц 2019 г.)			0,00	
000000127	Ночные 35% (Месяц 2019 г.)			0,00	
000000148	Надбавка за работу с дез.средствами (Месяц 2019 г.)			0,00	
000000149	Надбавка за уборку туалетов (Месяц 2019 г.)			0,00	
000000151	Премия месячная МОП, АХП (Месяц 2019 г.)			0,00	
000000155	Стимулирующие МОП (Месяц 2019 г.)			0,00	
	Компенсация за невыплаченную з/п			0,00	
000000202	НДФЛ				0,00
000000206	Профсоюзные взносы				0,00
ИТОГО				0,00	0,00
000000001	Аванс				0,00
000000003	Выплата зарплаты				0,00
ИТОГО выплачено					0,00
ВСЕГО				0,00	0,00
На конец периода (на руки)				0,00	
НДФЛ за Месяц 20__ г.	Доход		Скидки	Ст. вычеты	Налог
	0,00			0,00	
НДФЛ с начала года	Доход		Скидки	Ст. вычеты	Налог
	0,00			0,00	0,00

ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК

за Месяц 20__ г.

Фамилия Имя Отчество , таб. №

Отработано дн./ час. (норма)

Подразделение

Должность

Ставка

руб/мес

Ст. вычеты

На начало периода					
Код	Начисление / Удержание	Время		Начислено	Удержано
		дн.	час.		
000000121	Ставка преподавателя (Месяц 20__ г.)	0	0	0,00	
000000122	Методическая литература ДООУ (Месяц 20__ г.)	0	0	0,00	
000000124	Денежная выплата 3700 (Месяц 20__ г.)	0	0	0,00	
000000129	Стимулирующие 25% ПЕД (Месяц 20__ г.)	0	0	0,00	
000000130	Стимулирующие 13% ПЕД (Месяц 20__ г.)	0	0	0,00	
000000132	Стимулирующие 24% ПЕД (Месяц 20__ г.)	0	0	0,00	
000000133	Выслуга лет ПЕД (Месяц 20__ г.)	0	0	0,00	
000000135	Доплата за вредность по спецценке ПЕД (Месяц 20__ г.)	0	0	0,00	
000000138	Доплата за работу с детьми с ограниченными возможностями ПЕД (Месяц 20__ г.)	0	0	0,00	
	Компенсация за невыплаченную з/п			0,00	
000000202	НДФЛ				0,00
000000206	Профсоюзные взносы				0,00
ИТОГО				0,00	0,00
000000001	Аванс				0,00
000000003	Выплата зарплаты				0,00
ИТОГО выплачено					0,00
ВСЕГО				0,00	0,00
На конец периода (на руки)				0,00	
НДФЛ за Месяц 20__ г.	Доход	Скидки	Ст. вычеты	Налог	
	0,00			0	
НДФЛ с начала года	Доход	Скидки	Ст. вычеты	Налог	
	0,00			0	

ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК

за Месяц 20__ г.

Фамилия Имя Отчество , таб. №

Отработано дн./ час. (норма)

Подразделение

Должность

Ставка

руб/мес

Ст. вычеты

На начало периода				0,00	
Код	Начисление / Удержание	Время		Начислено	Удержано
		дн.	час.		
000000101	Оклад МОП АХП (Месяц 20__ г.)	0	0	0,00	
000000128	Стимулирующие 25%МОП (Месяц 20__ г.)	0	0	0,00	
000000131	Стимулирующие 13% МОП (Месяц 20__ г.)	0	0	0,00	
000000136	Доплата за вредность по спецоценке МОП (Месяц 20__ г.)	0	0	0,00	
000000137	Доплата за работу с детьми с ограниченными возможностями МОП (Месяц 20__ г.)	0	0	0,00	
000000148	Надбавка за работу с дез.средствами (Месяц 20__ г.)	0	0	0,00	
000000149	Надбавка за уборку туалетов (Месяц 20__ г.)	0	0	0,00	
000000150	Доплата до МРОТ (Месяц 20__ г.)	0	0	0,00	
	Компенсация за невыплаченную з/п	0	0	0,00	
000000202	НДФЛ	0	0		0,00
000000206	Профсоюзные взносы	0	0		0,00
ИТОГО					
000000001	Аванс				0,00
000000003	Выплата зарплаты				0,00
ИТОГО выплачено					0,00
ВСЕГО				0,00	0,00
На конец периода (на руки)				0,00	
НДФЛ за Месяц 20__ г.	Доход		Скидки	Ст. вычеты	Налог
	0,00			0	0
НДФЛ с начала года	Доход		Скидки	Ст. вычеты	Налог
	0,00			0	0

**Положение
о нормах профессиональной этики педагогических
работников**

1. Общее положение

1. Настоящее положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее - Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

Настоящее Положение служит целям:

- повышения доверия граждан к образовательной организации;
- установления и обобщения нравственно-этических норм деятельности педагогических работников и их профессионального поведения для достойного осуществления ими своей профессиональной деятельности и повышения эффективности выполнения должностных обязанностей;
- содействия обеспечению единых норм поведения педагогических работников образовательной организации;
- установления механизмов реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;
- урегулирование разногласий между участниками образовательных отношений, в том числе по вопросам применения локальных нормативных актов размещается на официальном сайте образовательной организации в сети «Интернет».

2. Нормы профессиональной этики педагогических работников

В процессе своей профессиональной деятельности педагогические работники должны соблюдать следующие этические принципы: законность, объективность, справедливость, гуманность, демократичность, профессионализм, взаимное уважение.

Педагогические работники, осознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

- оправдывать доверие и уважение общества к своей профессиональной деятельности, прилагать усилия для повышения ее престижа;
- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы образовательной организации;
- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как образовательной организации в целом, так и каждого педагогического работника;
- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий;
- не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- уведомлять администрацию образовательной организации обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- соблюдать установленные действующим законодательством ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с педагогической деятельностью;
- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на свою профессиональную деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с участниками отношений в сфере образования;
- проявлять толерантность к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и

- конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- придерживаться правил делового поведения и этических норм, связанных с осуществлением возложенных на работника социальных функций;
- принимать предусмотренные законодательством РФ меры по недопущению возникновения и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
- быть требовательными к себе, стремиться к самосовершенствованию;
- обеспечивать регулярное обновление и развитие профессиональных знаний и навыков;
- поддерживать все усилия по продвижению демократии и прав человека через образование;
- не терять чувство меры и самообладания;
- соблюдать правила русского языка, культуру своей речи, не допускать использования ругательств, грубых и оскорбительных высказываний;
- поддерживать порядок на рабочем месте;
- соблюдать деловой стиль, опрятность, аккуратность и чувство меры во внешнем виде.

В процессе своей профессиональной деятельности педагогические работники обязаны воздерживаться от:

- поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении педагогическим работником своих должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету образовательной организации;
- публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности образовательной организации, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;
- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- высказываний, которые могут быть истолкованы как оскорбления в адрес определенных социальных, национальных или конфессиональных групп;
- резких и циничных выражений оскорбительного характера, связанных с физическими недостатками человека;
- грубости, злой иронии, пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомερных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- поспешности в принятии решений, пренебрежения правовыми и (или) моральными нормами, использования средств, не соответствующих требованиям закона, нравственным принципам и нормам.

Педагогическим работникам необходимо принимать необходимые меры по обеспечению сохранности персональных данных, безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность или которая стала им известна в связи с исполнением своих должностных обязанностей.

Педагогические работники во время учебных занятий и любых официальных мероприятий не допускают телефонных переговоров, звуковой сигнал мобильного телефона должен быть отключен.

3. Взаимоотношения педагогических работников с учениками

Педагогические работники в процессе взаимодействия с учащимися:

- признают уникальность, индивидуальность и определенные личные потребности каждого;
- выбирают подходящий стиль общения, основанный на взаимном уважении;
- стараются обеспечить поддержку каждому для наилучшего раскрытия и применения его потенциала;
- выбирают такие методы работы, которые поощряют в учениках развитие самостоятельности, инициативности, ответственности, самоконтроля, самовоспитания, желания сотрудничать и помогать другим;

- при оценке поведения и достижений учащихся стремятся укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать возможности совершенствования, повышать мотивацию к обучению;
- проявляют толерантность;
- защищают их интересы и прилагают все усилия для того, чтобы уберечь их от физического и (или) психологического насилия;
- прививают им ценности, созвучные с международными стандартами прав человека;
- хранят информацию, доверенную ему учениками, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;
- стремятся стать для них положительным примером;
- соблюдают законодательные и моральные нормы.

В процессе взаимодействия с учащимися педагогические работники обязаны воздерживаться от:

- поведения, приводящего к необоснованным конфликтам во взаимоотношениях;
- критики правильности действий и поведения своих коллег в присутствии обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, а также в социальных сетях;
- навязывания им своих взглядов, убеждений и предпочтений;
- оценки их личности и личности их законных представителей;
- предвзятой и необъективной оценки их деятельности и поступков;
- предвзятой и необъективной оценки действий законных представителей учащихся;
- отказа от объяснения программного материала, ссылаясь на личностные и психологические недостатки учащихся, а также из-за отсутствия времени для объяснения (при действительном отсутствии времени необходимо оговорить время консультации, удобное для обеих сторон).

Педагогические работники не вправе:

- а) поступаться профессиональным долгом ни во имя товарищеских, ни во имя каких-либо иных отношений;
- б) сообщать другим лицам доверенную лично ему обучающимся, родителями (законными представителями) обучающегося информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;
- в) требовать от обучающихся, их родителей (законных представителей) каких-либо личных услуг или одолжений;
- г) размещать в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей;
- д) оказывать платные образовательные услуги обучающимся в учреждении, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

4.Взаимоотношения педагогических работников с родителями (законными представителями) учащихся

Педагогические работники в процессе взаимодействия с родителями (законными представителями) учащихся должны:

- привлекать родителей (законных представителей) активно участвовать в образовании и воспитании их ребенка и поддерживать тем самым процесс обучения, гарантируя выбор самой оптимальной и подходящей для их ребенка формы работы.
- проявлять внимательность, тактичность, доброжелательность, желание помочь;
- выслушивать объяснения или вопросы внимательно, не перебивая говорящего, проявляя доброжелательность и уважение к собеседнику, при необходимости в корректной форме задать уточняющие вопросы;
- высказываться в корректной и убедительной форме; если требуется, спокойно, без раздражения повторять и разъяснять смысл сказанного;
- разъяснить при необходимости требования действующего законодательства и локальных

актов по обсуждаемому вопросу;

- принять решение по существу обращения (при недостатке полномочий сообщить координаты полномочного лица).

В процессе взаимодействия с законными представителями учащихся педагогические работники не должны:

- заставлять их необоснованно долго ожидать приема;
- проявлять раздражение и недовольство по отношению к ним;
- разглашать высказанное учащимися мнение о своих родителях (законных представителях);
- переносить свое отношение к законным представителям учащихся на оценку личности и достижений их детей.

Педагогическим работникам рекомендуется не принимать на свой счет обидных и несправедливых замечаний, не допускать втягивания в конфликтную ситуацию или скандал. Педагогическим работникам в случае конфликтного поведения со стороны родителя (законного представителя) учащегося необходимо принять меры для того, чтобы снять его эмоциональное напряжение, а затем спокойно разъяснить ему порядок решения вопроса.

5.Взаимоотношения педагогических работников с коллегами, администрацией

Педагогические работники в процессе взаимодействия с коллегами:

- уважают их честь и достоинство;
- проявлять внимательность, тактичность, доброжелательность;
- поддерживают атмосферу коллегиальности, уважая их профессиональные мнения и убеждения;
- готовы предложить совет и помощь коллегам, находящимся в самом начале своего профессионального пути;
- имеет право открыто выражать свое мнение по поводу работы своих коллег, не распространяя сплетни. Любая критика, высказанная в адрес другого учителя, должна быть объективной и обоснованной.

В процессе взаимодействия с коллегами педагогические работники обязаны воздерживаться от:

- пренебрежительных отзывов о работе других педагогических работников или проведения необоснованного сравнения их работы со своей;
- предвзятого и необъективного отношения к коллегам;
- обсуждения их недостатков и личной жизни.

6.Обязательства администрации перед педагогическими работниками

Представители администрации должны быть для других педагогических работников образцом профессионализма, безупречной репутации.

Представителям администрации следует:

- способствовать формированию в образовательной организации благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата;
- формировать установки на сознательное соблюдение норм настоящего Положения;
- регулировать взаимоотношения в коллективе на основе принципов и норм профессиональной этики, пресекать интриги, слухи, сплетни в коллективе;
- обеспечивать рассмотрение без промедления фактов нарушения норм профессиональной этики и принятие по ним объективных решений;
- способствовать максимальной открытости и прозрачности деятельности образовательной организации.

Администрация образовательной организации не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагогического работника, не связанной с выполнением им своих трудовых обязанностей.

Администрация образовательной организации не имеет права скрывать информацию,

которая может повлиять на работу учителя и качество его труда.

7. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

7.1. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах - гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

7.2. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7.3. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель управляющего Совета.

7.4. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

7.5. За нарушение норм профессиональной этики педагогические работники несут моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

159 *Генеральный директор*

Прошнуровано и пронумеровано

Директор ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань

Исаева О.Г. Исаева

Председатель ППО ГБОУ СОШ № 21 г.о. Сызрань

Мур В.Б. Мазурова

Председатель ППО СП «Детский сад № 39» ГБОУ СОШ № 21

г.о. Сызрань *Е.А. Бекбулатова* Е.А. Бекбулатова

Председатель ППО СП «Детский сад № 49» ГБОУ СОШ № 21

г.о. Сызрань *И.И. Фатхуллина* И.И. Фатхуллина

Председатель ППО СП «Детский сад № 57» ГБОУ СОШ № 21

г.о. Сызрань *Полозова* Л.А. Полозова

