

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации
ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова
города Похвистнево
 Е.И. Литосенко
«18» сентября 2024г.

От работодателя:

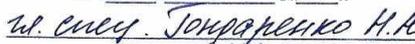


Директор
ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова
города Похвистнево
 А.А. Бочарова
«18» сентября 2024г.

Коллективный договор

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области гимназии имени Заслуженного учителя Российской Федерации Сергея Васильевича Байменова города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области

Принят на Общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от «18» сентября 2024 г.

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Присвоен регистрационный номер <u>4442024</u>
от « <u>23</u> » <u>09</u> 20 <u>24</u> г.
 И.И. Журавленко Н.Н. <small>(полностью, Ф.И.О.)</small>

Содержание коллективного договора

Раздел 1.	Общие положения.	3
Раздел 2.	Трудовой договор.	4
Раздел 3.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	7
Раздел 4.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.	8
Раздел 5.	Рабочее время и время отдыха.	9
Раздел 6.	Оплата и нормирование труда.	13
Раздел 7.	Гарантии и компенсации.	14
Раздел 8.	Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.	15
Раздел 9.	Условия и охрана труда.	17
Раздел 10.	Гарантии профсоюзной деятельности.	21
Раздел 11.	Обязательства профсоюза.	22
Раздел 12.	Молодежная политика.	23
Раздел 13.	Контроль за выполнением коллективного договора.	24
Раздел 14.	Заключительные положения.	24

Перечень приложений к коллективному договору:

Приложение № 1.	Правила внутреннего трудового распорядка работников учреждения.
Приложение № 2.	Положение об оплате труда работников.
Приложение № 3.	Положение о дистанционной (удаленной) работе.
Приложение № 4.	Соглашение по охране труда.
Приложение № 5.	Перечень работ и профессий, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
Приложение № 6.	Критерии эффективности труда сотрудников.
Приложение № 7.	Протокол Общего собрания работников учреждения.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области гимназия имени Заслуженного учителя Российской Федерации Сергея Васильевича Байменова города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области (именуемой далее школа).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - директора Бочаровой Анны Александровны (далее работодатель).
- работники образовательной организации в лице их представителя-председателя первичной профсоюзной организации (далее — Профком) Антосенко Елены Петровны;

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

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

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

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

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

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

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

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

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

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

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

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников;
- 3) Соглашение по охране труда;
- 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- 5) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;

1.20. Стороны определяют следующие формы управления учреждения непосредственно работниками и через профком:

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

2. Трудовой договор

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

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

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

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

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

Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями оплаты труда, правилами техники безопасности и

другими локальными актами, действующими в образовательном учреждении и связанными с трудовой деятельностью.

О введении изменений существенных условий Трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

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

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

2.5. В соответствии с п. 9 ст. 11 Федерального закона от 14.07. 2022 N 255-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием" 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.

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

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества классов.

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

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

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

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

организации, осуществляющей образовательную деятельность.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Коллектив работников Учреждения обязуется:

Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителя, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Учреждения.

Своевременно оповещать Администрацию о невозможности различного рода по уважительным причинам выполнять работу.

Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.

Содействовать Администрации в улучшении морально-психологического климата в Учреждении.

Бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями, принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективно использовать по назначению.

Соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для общеобразовательных учреждений.

Не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом Администрации к служебной тайне.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным 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 пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

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

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

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

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

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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

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

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

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными инструкциями работников, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном «Положением об оплате труда государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области гимназии имени Заслуженного учителя Российской Федерации Сергея Васильевича Байменова города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области», ст.153 ТК РФ.

5.10. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

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

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

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

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

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

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

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 (ст. 122 ТК).

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

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

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

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

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

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

5.14. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ;
- с вредными условиями труда 2, 3 или 4 степени либо опасными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда (ст. 117 ТК РФ);
- в период рабочего года при отсутствии дней нетрудоспособности – 3 календарных дня.

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

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

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

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

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

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;

- в случае регистрации брака работника - 3 календарных дня;

- на прощание ребенка в армию – 3 календарных дня;

- на похороны близких родственников (супруга, родителей, детей) 3 календарных дня.

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

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

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

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

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

6. Оплата и нормирование труда

Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается в соответствии со ст.135 ТК РФ.

Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. Наименование должностей работников образовательного учреждения устанавливается в соответствии со штатным расписанием, утвержденным директором.

6. Стороны исходят из того, что:

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

6.2 Порядок надбавок и доплат к должностным окладам, а также стимулирующих выплат из фонда оплаты труда работникам учреждения установлен в Положении об оплате труда работников.

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

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством или иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Работнику, в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативно-правовыми актами, производятся выплаты стимулирующего характера, которые утверждаются приказом директора на 01 сентября и 01 января.

Распределение стимулирующих выплат по результатам труда производится комиссией.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирования определяются Положением об оплате труда работников учреждения.

Одним из условий осуществления выплаты стимулирующего характера является достижение работником значений показателей эффективности.

Премирование работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников, за счет средств из фонда экономии заработной платы.

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

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

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

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

6.6. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

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

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

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

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии со ст.142 ТК РФ и иными федеральными законами.

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

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

Оплату отпуска следует производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136).

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что:

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.

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

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

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

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

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

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 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

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

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

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

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

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

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил

до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

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

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

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

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

Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК).

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

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

ему работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

8.2. Работодатель обязуется предусматривать следующие дополнительные меры поддержки:

8.2.1. для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников
- оказание бесплатной психологической помощи;
- гражданам, уволившимся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, в случае невозможности возобновления трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту организация проведения обучения либо переобучения новой профессии за счет средств работодателя;
- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);

8.2.2. для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- оказание бесплатной психологической помощи;
- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время
- привлечение членов семей демобилизованных граждан к проведению совместных корпоративных мероприятий.

9. Условия и охрана труда

Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права работников на здоровые и безопасные условия труда, заключается соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Проводить со всеми, поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда и начало учебного года.

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

9.4. Обеспечивать работников спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (ст.221 ТК РФ), а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

9.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

9.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдение трудового законодательства вследствие нарушения требования охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

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

9.9. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 224 ТК РФ).

9.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Общего собрания трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

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

9.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены Собрания трудового коллектива, ответственный по охране труда и администрация.

9.13. Осуществлять контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.14. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, ответственному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.15. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должностей) и среднего заработка в течение 2-х дней.

9.16. Проводить в согласованные сроки учет и анализ причин временной нетрудоспособности, потерь рабочего времени по болезни и контролировать правильность оплаты по листкам нетрудоспособности.

9.17. Проводить Дни здоровья для работников и членов их семей.

9.18. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 225 ТК).

9.19. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

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

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

своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

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

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

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

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

9.26. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

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

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

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

сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

9.31. 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.

9.32. Профсоюзный комитет:

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

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

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

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

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

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

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

9.33.1. соблюдать требования охраны труда;

9.33.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, , применять технологию;

9.33.3. следить за исправностью используемых оборудования в пределах выполнения своей трудовой функции;

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

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

9.33.6. 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;

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

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

9.34. Стороны договорились:

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

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

Указанные средства расходуются, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, исключительно на оздоровление работников и улучшение условий их труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, предусмотренных в Плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

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

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1% (ч. 6 ст. 377 ТК).

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

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

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

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

10.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

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

11. Обязательства профкома

11. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

11.5. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

11.8. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде (только для членов профсоюза).

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

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

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

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

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

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

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

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

11.17. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

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

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

12. Молодежная политика.

Стороны договорились:

12.1. Молодыми педагогическими сотрудниками считать работников в возрасте до 35 лет.

12.2. Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых сотрудников, способствовать выдвижению их на руководящие должности после прохождения обучения.

12.3. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска с охранением среднего заработка обучающимся на заочной форме обучения, работающим в организации на условиях полного рабочего дня для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых квалификационных экзаменов.

12.4. Активно использовать законодательно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

12.5. Оказывать помощь молодым педагогическим сотрудникам в соблюдении установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий.

12.6. Своевременно предоставлять информацию и оказывать помощь молодым педагогическим сотрудникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий.

12.7. Привлекать молодежь к активному участию в массовых акциях, проводимых профсоюзом.

13. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

13. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

13.5. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

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

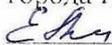
13.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

14. Заключительные положения.

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

14.2. Контроль по исполнению обязательств по настоящему Договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

ПРИНЯТЫ

с учётом мнения первичной
профсоюзной организации
Решение от «17» июня 2024г. № 7
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова
города Похвистнево
 Е.И. Антосенко

УТВЕРЖДЕНЫ



приказом от 18.09.2024г. № 288-ол
Директор
ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова
города Похвистнево
А.А. Бочарова

**Правила
внутреннего трудового распорядка для работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области гимназии имени
Заслуженного учителя Российской Федерации
Сергея Васильевича Байменова города Похвистнево городского округа
Похвистнево Самарской области**

Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка для работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области гимназии имени Заслуженного учителя Российской Федерации Сергея Васильевича Байменова города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области (далее – Правила, учреждение) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом учреждения, иными локальными актами и нормативными документами.

Правила устанавливают порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работодателя и работников, режим рабочего времени и времени отдыха, порядок поощрения работников, ответственность работодателя и ответственность работника, включая меры дисциплинарного взыскания, применяемые к работнику, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1. Приём на работу и увольнение

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

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

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

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

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

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

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

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

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

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом, иными фе-

деральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

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

1.3. В соответствии с п. 9 ст. 11 Федерального закона от 14.07. 2022 N 255-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием" 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить ра-

ботнику его права и обязанности;

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

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

В соответствии с трудовым договором о приеме на работу работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника, если он не отказался от ведения трудовой книжки. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. Если работник отказался от ведения трудовой книжки, образовательная организация предоставляет сведения о трудовой деятельности работника в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, в соответствии с порядком, определенным законодательством РФ.

На каждого работника образовательной организации ведется личное дело. Личное дело работника хранится у работодателя.

Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

- внутренняя опись документов;
- лист с отметками об ознакомлении работника с личным делом;
- лист с отметками о результатах ежегодной проверки состояния личного дела;
- личный листок по учету кадров и дополнение к нему;
- автобиография;
- заявление о приеме на работу;
- должностная инструкция;
- характеристики и рекомендательные письма;
- трудовой договор и дополнительные соглашения к нему;
- договор о полной материальной ответственности (если работник – материально ответственное лицо);
- копии приказов по личному составу, которые касаются работника;
- аттестационные листы;
- отзывы должностных лиц о работнике;
- лист-заверитель (составляют при сдаче личного дела в архив);
- результаты предварительного и обязательных периодических медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований (при наличии);
- согласия на обработку персональных данных.

В личное дело не включаются копии приказов о наложении взысканий, справки о состоянии здоровья и с места жительства, заявления об отпусках, копии приказов об отпусках и другие документы второстепенного значения.

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

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

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

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

Прекращение трудового договора оформляется приказом учреждения.

Днём увольнения считается последний день работы, за исключением случаев, когда

работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (должность).

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

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя 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 пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2. Порядок перевода работников

2.1. Перевод работника на другую работу допускается по соглашению между работником и работодателем. Соглашение о переводе на другую работу заключается в письменной форме.

2.2. Перевод работника на другую работу без его согласия допускается в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (далее – чрезвычайные обстоятельства). Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения чрезвычайных обстоятельств и их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. Если этот перевод осуществляется на работу, требующую более низкой квалификации, то он допускается только с письменного согласия работника.

2.3. При переводе работника в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под подпись:

- ознакомить работника с уставом учреждения и коллективным договором;
- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку ор-

ганизации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.4. Перевод работников оформляется приказом работодателя.

3.Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников

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

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

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

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

на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;

в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

в период работы не позднее трёх рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении - в день прекращения трудового договора.

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

наименование работодателя;

должностное лицо, на имя которого направлено заявление (генеральный директор);

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

адрес электронной почты работника;

собственноручная подпись работника;

дата написания заявления.

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

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

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

4.Основные 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, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

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

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

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

объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;

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

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

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

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

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

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

предоставление предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий при прохождении диспансеризации.

4.2. Работники учреждения обязаны:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, своевременно и точно выполнять всю порученную работу, не допускать нарушений срока выполнения заданий, использовать рабочее время по назначению, воздерживаться от действий, отвлекающих от выполнения прямых трудовых обязанностей, соблюдать трудовую дисциплину и настоящие Правила;

улучшать качество работы, постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень, заниматься самообразованием;

осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, обеспечивать в полном объеме реализацию рабочей программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), рабочей программы воспитания;

соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

использовать личные мобильные устройства на территории образовательной организации только в беззвучном режиме с отключенной вибрацией. Использование мобильных устройств связи во время урока допускается только в случае поступления сообщения

от руководства (руководителя организации, его заместителя) или срочного сообщения от родителя (законного представителя) обучающегося организации.

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

соблюдать производственную санитарную, правила противопожарной безопасности и антитеррористической защищенности;

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

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

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

по направлению работодателя проходить периодические и внеочередные (в соответствии с медицинскими рекомендациями) медицинские осмотры;

по направлению работодателя и с учетом заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, проходить обязательное психиатрическое освидетельствование;

при наличии доступа к электронной корпоративной почте проверять ее с периодичностью один раз в два часа в течение рабочего дня и оперативно отвечать на письма руководства учреждения, в котором работает работник; не передавать никому пароль от электронной корпоративной почты и компьютера, закрепленного за работником.

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

выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

4.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и (или) должностной инструкцией, соответствующими локальными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

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

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

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

или месту пребывания, в том числе не подтвержденным регистрацией по месту жительства и (или) месту пребывания, либо уточнения необходимых сведений, содержащихся в документах воинского учета, оповещают граждан о необходимости личной явки в соответствующие военные комиссариаты или органы местного самоуправления (п. 32 Положения воинском учете, утв. Постановлением правительства РФ от 27.11.2006 №719).

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

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

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты учреждения;

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

4.2. Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

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

предоставлять сотрудникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

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

способствовать повышению квалификации сотрудников и совершенствованию их профессиональных навыков;

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

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

выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

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

5. Материальная ответственность работодателя перед работником

5.1. Материальная ответственность работодателя наступает в случае причинения

ущерба работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

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

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

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

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

6. Режим рабочего времени и времени отдыха

6.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя, а для отдельных категорий работников - шестидневная рабочая неделя.

6.2. Продолжительность рабочей недели составляет 40 часов в неделю.

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

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) оговаривается в трудовом договоре.

6.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

6.4. Рабочее время педагогических работников учреждения определяется графиками работы, учебным расписанием, графиком дежурств и обязанностями, предусмотренными их трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним.

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

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

Учебная нагрузка педагогических работников определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения образовательной организации.

Локальные нормативные акты образовательной организации по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения профсоюза образовательной организации.

Продолжительность рабочего времени для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

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

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

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

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

6.10. Работа вне рабочего места (посещение учреждений и предприятий, команди-

ровки) производится по разрешению непосредственного руководителя работника. При нарушении этого порядка время отсутствия является неявкой на работу.

6.11. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

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

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

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

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней, инвалидам не менее 30 календарных дней.

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

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

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

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

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

Не позднее 1 декабря каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руково-

дителю или напрямую в отдел кадров, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное время следующим работникам:

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

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

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

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

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

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

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

отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

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

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

Дистанционным работником является работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

7. Дистанционная (удаленная) работа

7.1. Работники могут переводиться на дистанционную (удаленную) работу по соглашению сторон, а в исключительных случаях – на основании приказа директора учреждения. К исключительным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников.

7.2. Взаимодействие между работниками и работодателем в период дистанционной (удаленной) работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджере – Сферум, через официальный сайт учреждения.

7.3. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников, порядок их вызова на стационарное место работы, а также порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется коллективным договором, трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

7.4. Работодатель должен обеспечить дистанционных работников оборудованием, программами, средствами защиты информации и другими средствами, которые нужны для выполнения работы.

Работник вправе с согласия или ведома директора использовать свои или арендованные средства. В этом случае работодатель должен компенсировать затраты на оборудование и возместить расходы на электроэнергию.

7.5. Выполнение работниками трудовых функций дистанционно не является основанием для снижения им заработной платы.

8. Оплата труда

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

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

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

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

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

8.5. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

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

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

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

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

9. 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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной служ-

бе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

10. Поощрения за успехи в работе

10.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие виды поощрений:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии за конкретный вклад;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетными грамотами;
- е) памятный подарок.

За особые трудовые заслуги работники образовательной организации представляются к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, иными ведомственными и государственными наградами, установленными для работников законодательством.

10.2. Поощрения за добросовестный труд применяются работодателем. Представительный орган работников образовательной организации вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателем.

При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе директора, доводятся до сведения всего коллектива образовательной организации и заносятся в трудовую книжку работника.

11. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

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

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

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

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

- п. 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых

обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

п. 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. Ответственность работодателя

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

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

12.3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Работник должен направить работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть заявление и принять решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

12.4. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон или судом.

13. Заключительные положения

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

12.2. С Правилами должен быть ознакомлен под подпись каждый работник, поступающий на работу в учреждение, до начала выполнения его трудовых обязанностей. Подпись ставится на листе ознакомления, который прикладывается к настоящим Правилам.

ПРИНЯТО

с учётом мнения первичной
профсоюзной организации
Решение от «17» сентября 2024г. №7
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова
города Похвистнево

 Е.П. Антосенко

УТВЕРЖДЕНО

18.09.2024г. №288 -од
Директор
ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова
города Похвистнево
 А.А. Бочарова



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области гимназии имени Заслуженного учителя Российской
Федерации Сергея Васильевича Байменова города Похвистнево
городского округа Похвистнево Самарской области

1. Общие положения

Настоящее Положение (далее-Положение) является локальным актом образовательного учреждения и устанавливает систему отношений в области оплаты и стимулирования труда между работодателем и работниками государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области гимназии имени Заслуженного учителя Российской Федерации Сергея Васильевича Байменова города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области (далее-учреждение).

Положение разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
- Постановлением Правительства Самарской области «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области (Наименование в редакции Постановлений Правительства Самарской области [от 27.07.2007 г. № 118](#); [от 31.12.2015 г. № 917](#))» от 01.06.2006 г. № 60 в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83, от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201, от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119, от 26.05.2011 N 204, от 12.10.2011 N 578, от 27.10.2011 N 702, от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739, от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 20.12.2016 N 773 (вступает в силу с 1 января 2017 года), от 01.02.2017 N 62 (вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 января 2017 года), от 02.02.2018 N 57, от 06.03.2019 N 121, от 16.04.2019 N 237, от 11.12.2019 N 913, от 16.07.2020 N 494, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016)), Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 № 629, [от 23.12.2021 г. № 1056](#), [от 25.03.2022 г. № 169](#), [от 08.12.2022 г. № 1108](#), [от 13.02.2023 г. № 103](#), [от 09.06.2023 г. № 462](#), [от 17.08.2023 г. № 665](#), [от 05.12.2023 г. № 975](#));
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 (далее - Постановление) «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» (заголовок с учетом изменений на 31 декабря 2015 года) в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 06.10.2009 г. № 485, от 08.09.2010 г. № 398, от 27.10.2011 г. № 702, от 31.10.2012 г. № 600 (вступает в силу с 1 января 2013 года), от 21.03.2013 г. № 107, от 12.12.2013 г. № 756 (вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 октября 2013 года), от 16.12.2013 г. № 762 (вступает в силу с 1 января 2014 года), от 17.02.2014 г. № 79 (вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет своё действие на отношения, возникшие с 1 января 2014 года), от 31.12.2015 г. № 917, от 15.12.2016 г. № 736, от 01.02.2017 г. № 62 (вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 января 2017 года), от 15.01.2018 г. № 9, с учетом: определение Верховного суда Российской Федерации от 18 апреля 2012 года № 46-АПГ 12-3;
- Постановление Правительства Самарской области от 24 сентября 2012 года № 464;
- Постановление Правительства Самарской области от 29 октября 2012 года № 576;

- Постановление Правительства Самарской области от 21 марта 2013 года № 107; от 19.12.2019 № 959, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485 (в ред. 20.12.2016), от 25.09.2012 № 475, от 29.10.2012 № 576;
- Постановление Правительства Самарской области от 30 ноября 2020 года № 949 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», [от 05.02.2021 № 51](#), [от 10.06.2021 № 390](#), [от 25.03.2022 № 169](#), [от 26.10.2022 № 893](#), [от 08.12.2022 № 1108](#), [от 09.06.2023 № 462](#), [от 16.08.2023 № 650](#), от 05.12.2023 № 975;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 31 августа 2021 года № 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;
- Постановление Правительства Самарской области от 25 марта 2022 года № 169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановление Правительства Самарской области от 08 декабря 2022 года № 1108 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».
- Постановление Правительства Самарской области от 13 февраля 2023 года № 103 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 12 декабря 2022 года № 753-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности) труда работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника (Наименование в редакции Постановлений Правительства Самарской области [от 31.12.2015 г. № 917](#); [от 17.12.2020 г. № 1041](#); [от 09.06.2023 г. № 462](#))» (в ред. [Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92](#), [от 09.10.2009 N 536](#), [от 23.06.2010 N 299](#), [от 12.10.2011 N 575](#), [от 27.10.2011 N 702](#), [от 21.06.2012 N 287](#), [от 25.09.2012 N 475](#), [от 21.03.2013 N 107](#), [от 30.10.2013 N 582](#), [от 22.01.2014 N 25](#), [от 17.02.2014 N 79](#), [от 31.12.2015 N 917](#), [от 06.10.2016 N 578](#), [от 23.12.2016 N 797](#), [от 01.02.2017 N 62](#), [от 18.04.2017 N 245](#), [от 14.09.2017 N 594](#), [от 14.02.2018 N 78](#), [от 29.11.2018 N 721](#), [от 06.03.2019 N 121](#), [от 15.04.2019 N 224](#), [от 28.08.2019 N 594](#), [от 29.08.2019 N 604](#), от 17.12.2020 N 1041, с изм., внесенными [Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485](#) (ред. 20.12.2016)), [от 05.02.2021 г. № 51](#), [от 25.03.2022 г. № 169](#), [от 13.09.2022 г. № 757](#), [от 26.10.2022 г. № 893](#), [от 08.12.2022 г. № 1108](#), [от 09.06.2023 г. № 462](#), [от 16.08.2023 г. № 650](#), [от 16.08.2023 г. № 656](#), [от 17.08.2023 г. № 665](#), [от 05.12.2023 г. № 975](#), [от 17.01.2024 г. № 10](#), [от 22.01.2024 г. № 18](#));
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 N 237-од, от 13.02.2015 N 50-од, от 03.07.2017 N 262-од, с изм., внесенными Приказом министерства образования и науки Самарской области от 14.12.2020 N 555-од;

- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда);
- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020 года № 354-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности (с изменениями на 12 октября 2020 года) (в ред. Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 12.10.2020 N 861-р);
- иными нормативными правовыми актами органов исполнительной власти Самарской области, регламентирующими оплату труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области.

Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

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

2. Формирование и структура фонда оплаты труда работников

Формирование фонда оплаты труда работников ГБОУ гимназии им.С.В.Байменова города Похвистнево (далее - Учреждение) осуществляется на основании утвержденных постановлением Правительства Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования (далее нормативных затрат) с учетом объема дополнительных финансовых средств по формуле, установленной п. 1 «Методики формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области" и работников государственного образовательного учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, обеспечивающих реализацию общеобразовательных программ начального общего образования (утвержденной Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60, далее – «Методика формирования и распределения фонда оплаты труда» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006N 83, от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201, от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119, от 26.05.2011 N 204, от 12.10.2011 N 578, от 27.10.2011 N 702, от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739, от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016N 578, от 20.12.2016 N 773, от 01.02.2017 N 62, от 02.02.2018 N 57, от 06.03.2019 N 121, от 16.04.2019 N 237, от 11.12.2019 N 913, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016)), а так же нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования и (или) адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования и нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода (утвержденных Постановлением Правительства Са-

марской области от 10.09.2008 г. № 353 в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 N 398, от 27.10.2011 N 702, от 31.10.2012 N 600, от 21.03.2013 N 107, от 12.12.2013 N 756, от 16.12.2013 N 762, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 15.12.2016 N 736, от 01.02.2017 N 62, от 15.01.2018 N 9, от 19.12.2019 N 959, с изм., внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016), от 25.09.2012 N 475, от 29.10.2012 N 576, изм. от 10.06.2021 N 390, с изм., внесенными ППСО от 26.10.2022 N 893, от 21.12. 2022 N 1199, от 13.02.2023 N 103, а также нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в расчете на одного обучающегося (утвержденных Постановлением Правительства Самарской области 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92, от 09.10.2009 N 536, от 23.06.2010 N 299, от 12.10.2011 N 575, от 27.10.2011 N 702, от 21.06.2012 N 287, от 25.09.2012 N 475, от 21.03.2013 N 107, от 30.10.2013 N 582, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 23.12.2016 N 797, от 01.02.2017 N 62, от 18.04.2017 N 245, от 14.09.2017 N 594, от 14.02.2018 N 78, от 29.11.2018 N 721, от 06.03.2019 N 121, от 15.04.2019 N 224, от 28.08.2019 N 594, от 29.08.2019 N 604, от 17.12.2020 N 1041, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016), с изм., внесенными ППСО от 26.10.2022 N 893), Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 № 629, приказ Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од, постановление Правительства Самарской области от 25.03.2022 № 169.

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

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

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

Специальный фонд оплаты труда работников включает:

доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 16.04.2019 N 237);

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

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

(абзац введен [Постановлением](#) Правительства Самарской области от 06.03.2019 N 121)

стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

(в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 02.02.2018 N 57)

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

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

(пп. 3 введен Постановлением Правительства Самарской области от 02.02.2018 N 57).

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

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

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

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 16.04.2019 N 237)

где:

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

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

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

(абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 16.04.2019 N 237)

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

(абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 16.04.2019 N 237)

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

(абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 16.04.2019 N 237)

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

Кгр - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая куль-

тура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

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

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию; 1,1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию; 1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

(абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 14.04.2011 N 119)

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

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25)

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25)

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

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

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

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы по очной форме обучения;

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы по очной форме обучения;

- с учащимися, осваивающими основные адаптированные общеобразовательные программы по очной форме обучения;

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы по очно-заочной форме обучения;

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы или основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы, по очной форме обучения в общеобразовательных учреждениях, а также филиалах общеобразовательных учреждений, рассматриваемых в качестве сельских малокомплектных общеобразовательных учреждений, в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.09.2006 N 126;

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы или основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы, по очной форме обучения в образовательных организациях Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия (памятниках истории и культуры), в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 17.12.2015 N 847;

- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы в медицинских организациях;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы на дому;
- с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы по семейной форме обучения и проходящими промежуточную и итоговую аттестацию экстерном.

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

- начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-х классах;
- начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом во 2-х, 3-х и 4-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 5-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 6-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 7-х классах;
- основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 8-х и 9-х классах;
- среднего общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 10-х и 11-х классах.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается два раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, по формуле где $S_{ч}$ - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

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

- сумма ученико-часов в соответствии с учебным планом;

a_i - количество учащихся в классе;

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

i - переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ..., 11-й классы; УД - количество дней в учебном году, но не более 245 дней;

365 - количество дней в году.

(п. 5 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 20.12.2016 N 773)

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

$$ЗПр = ЗПср \times K_p \times K_{кв} \times K_{зн} + C_p, \text{ где:}$$

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

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

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

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

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

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

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25)

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25)

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

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

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

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 11.12.2019 N 913)

где:

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

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

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

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

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

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

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

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

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25)

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР,

орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25)

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

(абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 11.12.2019 N 913)

Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала (п. 7.1 введен [Постановлением](#) Правительства Самарской области от 26.05.2011 N 204)

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

Заработная плата работников общеобразовательного учреждения не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

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

Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с [постановлением](#) Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)" в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92, от 09.10.2009 N 536, от 23.06.2010 N 299, от 12.10.2011 N 575, от 27.10.2011 N 702, от 21.06.2012 N 287, от 25.09.2012 N 475, от 21.03.2013, N 107, от 30.10.2013 N 582, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 23.12.2016 N 797, от 01.02.2017 N 62, от 18.04.2017 N 245, от 14.09.2017 N 594, от 14.02.2018 N 78, с изменениями внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016).

(в ред. [Постановления](#) Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25), с изм., внесенными ППСО от 26.10.2022 N 893, от 21.12.2022 N 1199, от 13.02.2023 N 103.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источ-

ников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

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

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников общеобразовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.» (от 10.12.2016 № 1339)

(Постановление Правительства Самарской области от 01.02.2017 № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»)

2.1.15. Заработная плата директора и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения формируется за счет фонда оплаты труда школы.

Заработная плата работников структурных подразделений детских садов Учреждения (далее - дошкольное образование учреждения) представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

К компенсационным выплатам относятся:

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

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией;

доплата по приказу за не входящие в круг должностных обязанностей.

К иным обязательным выплатам относится надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

К стимулирующим выплатам относятся:

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;

(в редакции [Постановления](#) Правительства Самарской области от 25.03.2022 N 169)

выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы;

(в редакции [Постановления](#) Правительства Самарской области от 25.03.2022 N 169)

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми раннего возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое);

(в редакции [Постановления](#) Правительства Самарской области от 25.03.2022 N 169)

ежемесячная надбавка за выслугу лет.

(абзац введен [Постановлением](#) Правительства Самарской области от 31.10.2012 N 600 с 1 января 2013 года)

Должностные оклады (оклады) работников структурных подразделений дошкольного образования учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников структурных подразделений дошкольного образования учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

Работникам структурных подразделений дошкольного образования учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

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

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^k \left(\frac{(\text{NROP}_{zi} + \text{NPU}_{zi}) \cdot D_{ki} \cdot n_z}{12} \right) + T,$$

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

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

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

n_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

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

12 - количество месяцев в году;

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

$OЗ$ – отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской

области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

У – объем средств областного бюджета, предусмотренный на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

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

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

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения. Экономия по фонду оплаты труда дошкольного образовательного учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам. Соотношение базовой части и стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования:

базовая часть - в размере 71,7% от фонда оплаты труда (абзац с изменениями на 15 января 2018 года);

стимулирующая часть - в размере 28,3% от фонда оплаты труда (абзац с изменениями на 15 января 2018 года);

Соотношение базовой части и стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурных подразделений «Детский сад Сказка» и «Детский сад Лад» (далее СП «Детские сады») по осуществлению присмотра и ухода:

базовая часть - в размере 76,8% от фонда оплаты труда; стимулирующая часть - в размере 23,2% от фонда оплаты труда.

В состав базовой части заработной платы включается оплата труда работников дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по штатному расписанию с учетом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда СП «Детские сады» распределяется следующим образом:

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, направляется не менее 54% 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 результа-

тивность и качество работы направляется не более 20% 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, детьми раннего возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

на 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.

(п. 4.1.1 введен [Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 N 600](#))

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.

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанным в абзаце пятом пункта 2.3.5 настоящего Положения, суммируются.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки. (п. 4.1.2 в ред. [Постановления Правительства Самарской области от 16.12.2013 N 762](#))

Работникам структурных подразделений дошкольного образования учреждения производятся компенсационные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

Размеры и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

Заработная плата работников структурного подразделения дополнительного образования детей (далее – дополнительное образование) представляет собой вознаграждение за труд, начисляется в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих согласно штатному расписанию, которое формируется руководителем структурного подразделения в пределах базового фонда оплаты труда и утверждается директором школы. В зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы заработная плата состоит из должностного оклада, компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

Должностные оклады, размеры и сроки увеличения должностных окладов работников дополнительного образования устанавливаются Правительством Самарской области в

соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

Формирование фонда оплаты труда работников дополнительного образования, осуществляется в соответствии с нормативными затратами на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета по формуле $ФОТ = NDH$, где ФОТ – фонд оплаты труда работников дополнительного образования;

N – нормативные затраты на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета;

D – соотношение фонда оплаты труда работников дополнительного образования и нормативными затратами на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета, установленные методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в расчете на одного обучающегося;

H – количество обучающихся в дополнительном образовании.

Фонд оплаты труда работников дополнительного образования состоит из:

- базовой части в размере 52,835 % от фонда оплаты труда работников дополнительного образования, включает в себя оплату труда, исходя из должностных окладов (окладов), согласно штатному расписанию дополнительного образования;

- специальной части в размере 1,902% от фонда оплаты труда работников дополнительного образования, включает в себя компенсационные выплаты за условия труда, отличные от нормальных, за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников; выплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работника;

- стимулирующей части в размере 45,263% от фонда оплаты труда работников дополнительного образования, включает в себя надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю структурного подразделения дополнительного образования, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

А так же объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Выплаты работникам дополнительного образования осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников дополнительного образования на текущий финансовый год из соответствующих частей фонда оплаты труда.

Заработная плата не может быть меньше установленного минимального размера оплаты труда.

Должностные оклады работников дополнительного образования устанавливаются с учетом минимальных требований к квалификации, установленных квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Выполнение работником других работ и обязанностей, не предусмотренных трудовым договором, оплачивается по дополнительному договору, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

На работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу помимо основной работы), ежегодно на 1 сентября и на 1 января составляется тарификационный список установленной формы, в котором определено количество учебных часов в соответствии с учебным планом и учебными программами на учебный год.

В дополнительном образовании устанавливаются две формы оплаты труда: установление должностных окладов; почасовая оплата труда.

Доплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, в двойном размере, либо по желанию и заявлению работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха в соответствии с ТК РФ;
- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за выполнение работ различной квалификации.

К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

- надбавка за ученую степень доктора наук;
- надбавка за ученую степень кандидата наук;
- надбавка за почетное звание: СССР, Российской Федерации и России, соответствующее профилю выполняемой работы;
- надбавка за орден: СССР, Российской Федерации и России полученный за достижения в сфере образования.

Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются руководителем дополнительного образования в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются от должностного оклада работника без учета доплат и надбавок.

К стимулирующим выплатам относятся:

- надбавка за выслугу лет - ежемесячная;
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за эффективность (качество) работы по результатам портфолио – ежемесячная;
- премии и иные поощрительные выплаты. Максимальный период выплат – один год.

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

- при выслуге лет от 3-до 10 лет - 2 % должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 4 % должностного оклада.

Изменения ежемесячной надбавки за выслугу лет производится при увеличении стажа работы в должности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в дополнительном образовании, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера надбавки.

Часовая ставка педагога дополнительного образования определяется путем деления месячного должностного оклада на среднемесячную норму учебной нагрузки.

Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной для профессиональной квалификационной группы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку, и им может быть установлен тот же должностной оклад. К таким лицам предъявляется требование получения дополнительного профессионального педагогического образования после трудоустройства

Руководитель структурного подразделения дополнительного образования имеет право вести педагогическую деятельность в соответствии с уровнем знаний и квалификации.

Установленные работнику компенсационные выплаты исчисляются в процентном отношении от оклада или в суммовом выражении (абсолютная величина). Выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты исчисляются в суммовом выражении, выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом работодателя.

Размер выплат работникам стимулирующего и компенсационного характера, период их действия утверждается приказом работодателя.

Компенсационные выплаты (доплаты) работникам устанавливаются один раз в год на начале учебного года. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты) устанавливаются два раза в год. Максимальный период выплат – один год.

При установлении выплат, а также определения их размера учитываются эффективность (качество), результативность и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются доплаты, размер которых определяется по соглашению сторон с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

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

3. Порядок расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ - государственная бюджетная общеобразовательная школа.

Нормативные затраты на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования по очной форме обучения в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета (далее - нормативные затраты) определяются на основе базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации образовательной программы начального общего, основного общего, среднего общего образования по очной форме обучения в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета (далее - базовый норматив затрат) и корректирующих коэффициентов, учитывающих особенности организации образовательного процесса в классах в соответствии с годом обучения и рассчитываются по формуле:

$$НЗ=БН \times К,$$

где БН - базовый норматив затрат;

К - корректирующий коэффициент

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

$$\text{БН} = \text{БНГ} + \text{БНХ}$$

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

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

Фонд оплаты труда работников общеобразовательных учреждений состоит из:

-базовой части в размере 81,76% от фонда оплаты труда работников,

-стимулирующей части в размере 18,24% от фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере 3% от стимулирующего фонда.

В целях расчета нормативных затрат по реализации основных общеобразовательных программ применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ:

-по реализации образовательных программ начального общего образования по очной форме обучения применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ: в 1 -ых классах

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 54,41 % от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 23,78 % от базовой части фонда оплаты труда;

специальная часть оплаты труда в размере 21,81 % от базовой части фонда оплаты труда,

- во 2-4-ых классах базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 54,61 % от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 23,58 % от базовой части фонда оплаты труда;

специальная часть оплаты труда в размере 21,81 % от базовой части фонда оплаты труда,

-по реализации общеобразовательных программ основного общего образования по очной форме обучения применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ: в 5-ых классах

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,18 % от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 22,01 % от базовой части фонда оплаты труда;

специальная часть оплаты труда в размере 21,81 % от базовой части фонда оплаты труда,

в 6-ых классах

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,17 % от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 22,02 % от базовой части фонда оплаты труда;

специальная часть оплаты труда в размере 21,81 % от базовой части фонда оплаты труда,

в 7-ых классах

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,15 % от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 21,04 % от базовой части фонда оплаты труда;

специальная часть оплаты труда в размере 21,81 % от базовой части фонда оплаты труда, в 8-9-ых классах

базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 56,16 % от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 22,03 % от базовой части фонда оплаты труда;

специальная часть оплаты труда в размере 21,81 % от базовой части фонда оплаты труда, -по реализации основных образовательных программ основного общего образования, обеспечивающих углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение), по очной форме обучения в расчете на одного обучающегося применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ: базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом 10-11 классы, в размере 45,54 % от базовой части фонда оплаты труда; базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 21,32 % от базовой части фонда оплаты труда;

специальная часть оплаты труда в размере 33,22 % от базовой части фонда оплаты труда, по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ начального общего образования по очной форме обучения применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ: базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 54,27 % от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 23,92 % от базовой части фонда оплаты труда;

специальная часть оплаты труда в размере 21,81 % от базовой части фонда оплаты труда, по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ среднего общего образования по очной форме обучения применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 59,69 % от базовой части фонда оплаты труда;

базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в размере 18,50 % от базовой части фонда оплаты труда;

специальная часть оплаты труда в размере 0 % от базовой части фонда оплаты труда,

Надомное обучение

базовая часть 81,76 % от фонда оплаты труда работников стимулирующая часть 18,24% от фонда оплаты труда

- по реализации основных общеобразовательных программ начального общего образования, по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ, по реализации основных общеобразовательных программ основного общего образования, по реализации адаптированных основных

общеобразовательных программ основного общего образования, по реализации основных общеобразовательных программ среднего общего образования на дому базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере 93,45 % от базовой части фонда оплаты труда;

специальная часть оплаты труда в размере 6,55 % от базовой части фонда оплаты труда;

Расчет заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле

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

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

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

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

(абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 16.04.2019 №237)

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

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

Н- количество учащихся по учебному предмету, согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

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

среднее количество недель в месяце;

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

если класс не делится на группы;

если класс делится на группы:

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

для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

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

Кзн-повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук;

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

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

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября.

Расчет заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$$ЗПр=ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн$$

где:

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

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

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

1-я групп - до 1,5

2-я группа - до 1,3

3-я группа - до 1,1

4-я группа - до 1,0

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

-для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 -для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

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

за ученую степень доктора наук;

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

- дошкольное образование

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

$$НЗ = БН \times К,$$

где БН- базовый норматив,

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

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

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

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

$$БН = БНГ + БНХ$$

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

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

Соотношение базовой части и стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета:

базовая часть в размере 76,8% фонда оплаты труда;

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

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

Фонд оплаты труда работников дополнительного образования детей структурного подразделения Центр детского творчества «Пируэт» (далее СП ЦДТ «Пируэт») состоит из:

базовой части в размере 52,835% от фонда оплаты труда работников;

специальной части в размере 1,902% от фонда оплаты труда работников;

стимулирующей части в размере 45,263% от фонда оплаты труда работников.

В состав базовой части заработной платы включается оплата труда работников структурного подразделения «Пируэт» по штатному расписанию и по тарификации.

В состав специальной части фонда оплаты труда включаются:

компенсационные выплаты за условия труда, отличные от нормальных, за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты 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.

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

Норматив бюджетного финансирования в расчете на одного обучающегося в СП ЦДТ «Пируэт» исчисляется по формуле:

$N_{бф} = ФОТ + ФМО,$

где:

ФОТ – расходы по фонду оплаты труда в расчете на одного обучающегося;

ФМО – расходы на обеспечение учебного процесса в расчете на одного обучающегося.

Величина ФОТ определяется по формуле:

$ФОТ = а \times б / 18 \times с \times е \times в \times д \times 12 / н,$

где:

а – количество учебных часов в неделю в зависимости от образовательных программ;

б – средний должностной оклад педагогического работника в соответствии с профессиональной квалификационной группой, фактически сложившийся по Самарской области, выплачиваемый за счет средств областного бюджета;

18 – количество педагогических часов на ставку;

с – коэффициент увеличения базовой части фонда оплаты труда педагогических работников на величину расходов по оплате труда административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала;

е – коэффициент увеличения базовой части фонда оплаты труда на величину специальной части фонда оплаты труда;

в – коэффициент увеличения базовой части и специальной части фонда оплаты труда на величину стимулирующей части фонда оплаты труда;

д – коэффициент увеличения фонда оплаты труда на величину отчислений по единому социальному налогу;

12 – количество месяцев в году;

н – наполняемость группы (объединения).

4. Формирование фонда оплаты труда

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

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

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

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

5. Распределение фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда работников государственного образовательного учреждения состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ.

В базовую часть фонда оплаты труда работников государственного образовательного учреждения включается оплата труда исходя из должностных окладов.

Специальная часть фонда оплаты труда работников государственного образовательного учреждения включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работника.

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

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

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

6. Порядок и условия назначения компенсационных выплат

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

Размеры и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу работников.

Виды выплат компенсационного характера:

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» и Федеральным законом «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда». Основанием для установления доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда является наличие карты специальной оценки условий труда. Выплаты устанавливаются на учебный год (включая каникулярный период) пропорционально времени работы в соответствующих условиях и с учетом учебной нагрузки, но не ниже 4%;

доплата за работу в ночное время - 35%. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер выплаты составляет 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со ст. 111,112,153 ТК РФ;

доплата за совмещение профессий (должностей), исполнение трудовых обязанностей в свое рабочее время - до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном значении;

расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (выполнение работы, в большом объеме по той же профессии) - 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном значении;

работа в специальных (коррекционных) дошкольных образовательных учреждениях (отделениях, группах) для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) – 15-20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

водителю школьного автобуса за стаж работы водителем автобуса:

- от 3 до 5 лет – 100% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу),
- от 5 до 10 лет – 125 % к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу),
- свыше 10 лет - 150% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);

Водителю школьного автобуса надбавки в зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день:

- от 41 до 70 км - 125 % к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу),
- свыше 70 км - 150 % к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);

за награды отраслевые: «Заслуженный учитель Российской Федерации» - до 15 % к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу), «Заслуженный работник образования Самарской области» - до 10% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);

за соблюдение сроков и качественную подготовку учреждения к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений – до 50% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);

Виды работ, за расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемых работ:

- за высокий объем работы с электронной почтой;
- за объем работы по учету имущества, обязательств и хозяйственных операций; контроль первичной документации; операции связанные с движением основных средств, товарно-материальных ценностей; проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств; подготовка бухгалтерских документов и оформление их с соответствием с установленным порядком для передачи в архив – до 35% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
- начисление платы за присмотр и уход за детьми в ДООУ; контроль за присмотр и уход за детьми инвалидами, детьми-сиротами, оставшимися без попечения родителей; имеющих трех и более несовершеннолетних детей, а также за детьми с туберкулезной интоксикацией, сдача отчетности в соответствующие органы – до 100% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
- подготовка и сдача отчетности: статистическая отчетность, налоговая отчетность, отчетность в СФР, ФСС, начисление заработной платы, больничных листов, пособий по уходу за ребенком – до 100% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
- за оформление документации по пенсионному фонду, работа по ведению отчетности по численности работающих и забронированных граждан прибывающих в запасе, оформление документации по медицинскому осмотру – до 100% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
- за поддержание в рабочем состоянии АС для подготовки, отправки, приема, проверки электронного документа – до 50% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
- за регулярные изменения форм отчетности, изменение в бюджетном, налоговом законодательстве (не входящие в должностные обязанности) – до 50% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
- за дополнительный объем мытья полов, панелей, окон, подоконников, дверей, лестничных маршей, уборка территории, периодический осмотр технического состояния зданий, сооружений, оборудования и механизмов, их техническое обслуживание и текущий ремонт, за текущий ремонт и техническое обслуживание систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, за уборку и санитарное содержание зданий и прилегающей территории (подвалов чердаков и т.д.), за очистку от снега и льда крыш, навесов, водосточков – до 50% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
- за подготовку презентационных материалов (буклетов, презентаций, стендов) – до 3000 рублей;
- за исполнение функций специалиста по закупкам – до 15000 рублей;
- за разработку целевых программ воспитания, развития, общеобразовательных программ, программ инновационной деятельности, программ энергосбережения и иные - до 10000 рублей;
- за осуществление контроля за бесперебойной работой камер видеонаблюдения в дневное и ночное время – до 3000 рублей;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения, определенной трудовым договором;
- за исполнение обязанности и проверки обеспечения расходов на реализации мероприятия для функционирования центров образования цифрового и гуманитарного профилей;
- за соблюдение сроков и качественную подготовку учреждения к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений – до 50% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

Виды работ, не входящие в круг основных обязанностей работников:

- организация работы Федеральной или региональной инновационной образовательной площадки - до 150% к окладу (должностному окладу);
- обеспечение бесперебойной работы отопительной системы - до 100% к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении;

- составление расписания учебных занятий, отвечающих санитарным требованиям и нормам – до 5000 рублей;
- организация работы по защите прав субъектов персональных данных (в соответствии со статьей 22 ФЗ «О персональных данных»);
- за эффективную работу с одаренными детьми – до 6000 рублей;
- за ведение воинского учета, работу с военкоматом – до 10% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
- проверка письменных работ:
- начальная школа, русский язык и литература, математика, физика - до 5 % к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
- химия – до 3% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
- история, география, биология, обществознание, английский язык, информатика - до 2% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
- руководство школьным методическим объединением до 2000 руб.;
- руководство окружным методическим объединением - до 10% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
- выполнение обязанности председателя совета работников учреждения - до 5% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
- выполнение обязанности секретаря педагогического совета и общего собрания работников учреждения - до 5% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
- внеклассная работа по физической культуре - до 30% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
- работа в дополнительном модуле «Дошкольное образовательное учреждение» автоматизированной системы управления, региональной системой управления Самарской области - до 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за разработку и внедрение авторских программ и (или) педагогических технологий - до 15% к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу);
- работа по реорганизации учреждения, направленная на повышение эффективности использования бюджетных средств и повышения качества образования - до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за ведение и обновление сайта - до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
- осуществление опытно-экспериментальной деятельности по проблеме «Формирование культуры здоровья, здорового питания у воспитанников в дошкольном образовательном учреждении» - до 70% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- выполнение функциональных обязанностей диетсестры до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- сбор соскобов у воспитанников и сотрудников на энтеробиоз - до 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- выполнение работы по охране труда, по комплексной безопасности - до 75% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за реализацию основных мероприятий в области гражданской обороны, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций - до 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за обеспечение мероприятий по пожарной безопасности - до 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за выполнение работ по антитеррористической безопасности- до 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- организация работы по взаимодействию с органами социальной защиты населения - до 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- организация работы тьюторского сопровождения обучающихся с ОВЗ - до 70% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- предоставление материалов о результатах экспериментальной деятельности для публикаций в научных сборниках и методических пособиях, за проведение и организацию презентаций по результатам экспериментальной работы среди коллег округа - до 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- работа по постановке на учет в системе единой электронной очереди - 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники - до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- самостоятельный ремонт легкового автомобиля - до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- организация деятельности по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма - до 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- привлечение сторонних организаций к укреплению и развитию материально-технической базы, при устранении чрезвычайных ситуаций - до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- организация работы психолого-педагогического консилиума – до 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- координация деятельности воспитателя и других педагогических и медицинских работников-до 40% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- организация психолого-педагогического обследования воспитанников – до 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- активное участие и решение вопросов с художественным и тематическим оформлением видеофильмов в ДООУ - до 65% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- руководство окружным методическим объединением - до 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- доплата за заведование кабинетом - до 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- доплата за консультации и дополнительные занятия с обучающимися - до 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- доплата за наставничество - до 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за методическое сопровождение педагогической практики студентов педагогических профессиональных учреждений – до 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, так и в абсолютном денежном выражении;
- доплата за организацию и ведение документации школьного питания - до 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- доплата за работу в программе СБИС «Меркурий»;
- за подготовку и своевременную сдачу отчетностей;
- за ведение сообщества «ВК»;
- за проведение внеклассной работы по физическому или художественно-эстетическому воспитанию - до 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- доплата за деления класса на группы при обучении отдельными предметами иностранный язык-до 15 чел. коэффициент -2
свыше 15 человек в группе коэффициент -1;
- технология до 15 чел. коэффициент -2
свыше 15 человек в группе коэффициент -1;
- установить коэффициенты по наполняемости класса базового уровня и изучению углубленного уровня в 10-11 классах:
1-8 человек – от 2,2 до 3
9-12 человек – от 1,6 до 2,1
13-16 человек – от 1,3 до 1,5
17-20 человек - 1,2

21-25 человек - 1

- за выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы (заслуженный учитель), орден СССР или Российской Федерации, полученной за достижения в сфере образования;
- выплаты работникам пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

7. Виды выплат стимулирующего характера.

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

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

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов его труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- е) прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, за результат и качество работы, направляется не менее 54% от фонда стимулирования;
- выплаты иным работникам, за результат и качество работы, направляется не менее 20% от фонда стимулирования;
- выплаты работникам, за интенсивность и напряженность в работе, направляется не менее 13% от фонда стимулирования;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет направляется не менее 13% от фонда стимулирования;
- доплата за квалификационную категорию работников:
первая квалификационная группа 1,1
высшая квалификационная группа 1,2

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «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.

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

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда дополнительного образовательного учреждения:

Стимулирующий фонд оплаты труда сформирован в размере 20% фонда оплаты труда работников и вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении и качестве образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативности и определяет порядок и условия установления стимулирующих выплат, премии, надбавок и доплат работникам СП ЦДТ «Пируэт».

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения дополнительного образования выплачиваются по приказу директора из средств стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

Выплаты работникам учреждения устанавливаются советом учреждения дополнительного образования и производятся на основании приказа директора, в котором определяется размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты. Решение о снижении или снятии доплаты принимается директором школы.

Размеры выплат производятся в соответствии с критериями, определенными для работников СП ЦДТ «Пируэт».

Каждый работник представляет в комиссию самоанализ деятельности, в соответствии с утвержденными критериями и показателями, в форме портфолио за период работы с 01 сентября по 31 августа.

Установление условий стимулирования не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса не допускаются.

Результаты оформляются листами оценивания, позволяющих оценить результативность и качество работы утвержденной формы по каждому работнику.

Лист заполняется комиссией СП ЦДТ «Пируэт». На основе результатов листов составляется протокол.

Выплаты исчисляются с учетом наличия средств в стимулирующей части и распределяются в соответствии с балльным рейтингом педагогов дополнительного образования.

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

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по основной должности по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники», «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 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, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения:

- выплаты педагогическим работникам общеобразовательного учреждения - не более 60% от фонда стимулирования;

- доплата за квалификационную категорию работников:

первая квалификационная группа 1,1

высшая квалификационная группа 1,2

- ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по основной должности по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» (Постановление Правительства Самарской области от 23.08 2024 №617), в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет – 0,5% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет – 1 % должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым 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, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Стимулирующий фонд оплаты труда не более 60% для выплаты педагогическим работникам учреждения делиться на общее количество баллов набранных по показателям листа оценивания эффективности (качества) работы. Полученная сумма стоимость 1 балла.

Выплаты для административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала, - не менее 40% от фонда стимулирования;

Стимулирующий фонд оплаты труда не менее 50% идет для выплаты административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала выплачиваются в суммарном и процентном выражении от должностного оклада по набранным баллам листа оценивания эффективности (качества) работы 1%=1Балл.

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, суммируются.

Структура стимулирующего фонда:

Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы за год производится на основе регионального регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, утверждаемого министерством образования и науки Самарской области, при участии органа самоуправления общеобразовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями.

Для проведения мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения, приказом директора назначается комиссия по каждому структурному учреждению, по распределению стимулирующей части ФОТ. Председатель комиссии и секретарь избираются членами комиссии из их числа большинством голосов от общего числа членов комиссии.

К компетенции комиссии относится:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности сотрудников учреждения;

- заполнение листов оценивания сотрудников по определенным критериям;

- подсчет баллов (процентов), полученных каждым сотрудником учреждения в сводной таблице;

- оформление протокола и направление его для согласования произведенного расчета выплат стимулирующего характера.

По итогу работы комиссии в СП «Детские сады» оформляется итоговый оценочный лист с подписями работников и всех членов комиссии, школа и СП «Пируэт» протокол.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывает председатель и секретарь комиссии. Протоколы направляются в учреждение для согласования произведенного расчета размера выплат стимулирующего характера. Протокол направляется в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

Если на работника в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание, были жалобы со стороны ученической или родительской общественности, то выплаты стимулирующего характера не производятся.

Информация о сумме баллов, (процент) набранных сотрудником согласно критериям, носит открытый характер.

В срок, не позднее 10 сентября каждого года, на основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам учреждения, директор издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения за результаты их работы за год. Стимулирующие выплаты выплачиваются в суммарном и процентном выражении от должностного оклада, также по стоимости балла по показателям качества работы. Указанные в настоящем пункте оплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы.

До первой оценки деятельности вновь принятого работника ему могут засчитываться показатели листа оценивания эффективности (качества) работы в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Работник образовательного учреждения уволился (по собственному желанию, по причине), через некоторое время принимается вновь на работу, стаж для назначения стимулирующих выплат считать с первоначального приема на работу.

Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала стимулирующие выплаты устанавливаются со дня приема на должность и согласно приказу директора учреждения;

В критерии оценки профессиональной деятельности работника могут быть внесены изменения, дополнения не чаще одного раза в год.

В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, оплачивать труд по разным должностям с учетом квалификационной категории, имеющейся по одной из них.

8. Условия назначения стимулирующих выплат

Условиями для назначения стимулирующих выплат образовательного учреждения являются:

стаж работы в должности не менее 4 месяцев;

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

отсутствие дисциплинарных взысканий.

Стимулирующие выплаты работникам снижаются:

при наличии дисциплинарного взыскания, обоснованного обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;

при невыполнении или ненадлежащем выполнении должностных обязанностей;

халатное отношение к сохранности материально-технической базы;

несданные вовремя отчеты, планы работ, учебные программы, аналитические материалы;
отсутствие без уважительных причин на уроке, педагогическом совете, совещаниях,

консилиумах, открытых общественных мероприятиях;
недобросовестное исполнение обязанностей дежурного учителя;
нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
нарушение трудовой дисциплины.

-наличие замечаний контролирующих органов;

-наличие обоснованных жалоб родителей;

-несвоевременное, некачественное ведение документации;

Снижения отменяются без двухмесячного предупреждения об отмене (согласно приказа).

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

Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам устанавливаются по результатам оценки результативности деятельности работников учреждения.

9. Порядок определения премиальных выплат

Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачивается за достижение высоких результатов учреждения в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижении определенных результатов, по результатам работы за определенный период, а также в связи с праздничными днями, профессиональными праздниками. Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников учреждения. Премирование осуществляется в пределах фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда по Учреждению.

Размеры премии устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, определенным в соответствии с настоящим Положением, или в абсолютных размерах в соответствии с показателями и критериями по должностям работников. Конкретные размеры премии работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются. Премии устанавливаются приказом директора гимназии с учетом мнения профсоюзной организации.

Единовременные премии, установленные за выполнение конкретной работы (поручения, задания) выплачиваются в полном объеме при условии завершения этой работы (поручения, задания).

Единовременные премии, установленные по итогам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), не выплачиваются в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71,79,80, пунктами 3, 5-9, 11, 13 части первой статьи 81, пунктами 3, 4, 8, 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

Показатели премирования:

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

-применение в работе современных форм и методов организации труда, инициатива, творчество;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная и качественная подготовка требуемых материалов, справок, отчетов);
- образцовое исполнение функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностных инструкций, инструкций по охране труда;
- личное участие в подготовке учреждения к новому учебному году;
- достижение высоких результатов в обучении и воспитании учащихся, воспитанников;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- выдвижение и воплощение творческих идей в области образовательной деятельности.
- за высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса системы оценки качества образования в гимназии;
- за реализацию образовательных программ с углубленным изучением предметов, осуществление профильного обучения;
- за качество организации систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и другими направлениями внутри школьного контроля;
- за высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточно аттестации;
- за качественное выполнение плана воспитательной работы;
- за качество организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой;
- за подготовку школьной команды к различным спортивным соревнованиям;
- за сохранение контингента учащихся;
- за высокий уровень организации аттестации педагогических работников гимназии;
- за поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- за высокий уровень преподавания с использованием активных методов обучения, применение компьютерных технологий, технических средств обучения;
- за активную работу с учащимися по развитию у них навыков научно-исследовательской, творческой деятельности;
- за качественное исполнение функций классного руководителя;
- за своевременное и качественное планирование образовательного процесса, качество знаний, навыков, умений учащихся (по итогам контроля во всех её формах);
- за качество диагностической, аналитической функции педагога (по аналитическим справкам);
- за организацию и проведение конкурсов, тематических вечеров, олимпиад, предметных недель, конференций обучающихся;
- за подготовку и участие образовательного учреждения в городских, областных мероприятиях, посвященных знаменательным событиям и праздникам;
- за проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- за результативное участие педагогов и детей в конкурсах, смотрах: соревнованиях, олимпиадах, семинарах, спартакиадах, международной ярмарке, организуемые как в учреждении, так и за пределами (районе области и т.д.);
- за участие в реализации комплексного проекта модернизации образования;
- за организацию проведения работы по ПДД с учащимися;
- за организацию и проведение летней трудовой практики;
- за руководство аттестационной комиссии;
- за участие в окружном конкурсе «Учитель года», «Воспитатель года»;

- за организацию и активную работу с детьми в пришкольном лагере;
- за большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за него не была установлена надбавка или доплата;
- за победу или получение призовых мест работниками в различных конкурсах: соревнованиях, смотрах и прочих мероприятиях, организуемых как учреждением, так и за его пределами (в городе, области и т.д.);
- за участие в Открытом областном Фестивале педагогического мастерства творчества работников дошкольного образования Самарской области;
- за проведение окружного семинара, круглых столов;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- за применение современных технологий обучения и воспитания;
- за активную работу с общественностью;
- за создание и реализация планов и программ обеспечения качества образования;
- за отсутствие нарушений трудовой дисциплины и норм педагогической этики;
- за соблюдение норм здорового образа жизни, отсутствие больничных листов;
- за активное участие в общественной жизни, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения;
- за работу по развитию общественно-государственного управления школой;
- за эффективную работу с родителями;
- в связи с профессиональным праздником «День учителя», «День дошкольного работника»;
- в связи с праздничными датами «Новый год», «Международный женский день», «День защитника Отечества» и юбилейными датами работника учреждения (женщины – 50,55, 60, 65, 70 лет, мужчинам – 60, 65, 70 лет);
- за высокие результаты в воспитательной работе, системный подход и реализацию целевых комплексных программ развития воспитания;
- за активное и результативное участие в методической работе учреждения, также среди образовательных учреждений города, региона;
- за своевременное и качественное подготовку учебно-материальной базы образовательного процесса к новому учебному году;
- за обеспечение здоровые сберегающих условий деятельности всех участнике образовательного процесса;
- за обеспечение условий ритмичной работы;
- за обеспечение сохранности оборудования, средств обучения и другого имущества;
- за активное участие в проведении косметического ремонта в классных кабинетах, оформлении групп и игровых участков;
- за организацию и проведение открытых занятий;
- за успешное прохождение лицензионных, аттестационных и аккредитационных процедур;
- за выполнение срочных особо важных видов работ по образовательной хозяйственной деятельности;
- по итогам работы за квартал, месяц, полугодие, год;
- за сложность, интенсивность и напряженность работы;
- за активное участие в работе окружной конференции работников дошкольного (дополнительного) образования;
- за формирование образовательных результатов обучающихся в соответствии требованиями ФГОС на основе информационно-коммуникационных технологий на уроках и во внеурочной деятельности.
- за высокий уровень трудовой дисциплины, в т.ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственно руководителя;

- за качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской налоговой и статистической отчетности;
- за оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации по порядку ведения бухгалтерского учета, налогообложении формированию отчетности;
- за организацию, оформление документов и проведение работы по охране труд; технике безопасности, экологической и противопожарной безопасности;
- за хорошую организацию ученического дежурства;
- за работу со средствами бюджетов разных уровней;
- за проведение открытых уроков и мероприятий при подготовке педсоветов;
- за контроль своевременностью оплаты за присмотр и уход воспитанников ДОО;
- за рациональную расстановку кадров;
- за создание предметно-развивающей среды, оформительская работа в группе, кабинете, на участке;
- за работу в комиссиях разного уровня;
- за организацию и проведение окружной методической недели работников ДОО;
- за участие в территориальной комиссии по комплектованию воспитанникам структурных подразделений;
- за результативное участие в окружном этапе областного конкурса профессионального мастерства педагогических работников;

Условия снижения размера или лишения премий:

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы, или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

10. Условия оплаты труда директора учреждения, заместителей директора по УВР (ВР), главного бухгалтера.

Заработная плата заместителя по УВР (ВР), главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда директора образовательного учреждения производится на основании трудового договора с учредителем (учредителями) образовательного учреждения. Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат директору образовательного учреждения устанавливается органом управления образования.

Объемные показатели деятельности образовательного учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда директора образовательного учреждения устанавливаются органом управления образования.

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

Рабочая (учебная) нагрузка заместителя директора по УВР (ВР) определяется директором гимназии.

Дополнительная оплата труда директора, заместителя директора по УВР (ВР), ведущих преподавательскую работу, производится на основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке.

Заработная плата директора общеобразовательного учреждения, заместителя директора по УВР (ВР) и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

Стимулирующая часть директора гимназии, главного бухгалтера определяется за счет средств, предусмотренных на эти цели общеобразовательного учреждения, также за счет средств предусмотренных на эти цели дошкольного и дополнительного образования. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора по УВР (ВР) и главного бухгалтера образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности не более 3.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя дошкольного учреждения и средней заработной платы работников соответствующего дошкольного образовательного учреждения, формируемых за счет источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год (далее-предельный уровень), устанавливается в кратности не более 3.

11.Порядок выплаты материальной помощи

Работникам государственного образовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда. Директору – по распоряжению учредителем (учредителями) образовательного учреждения

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

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

Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором образовательного учреждения.

12.Иные вопросы оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующего по болезни или другими причинами педагогических работников, продолжавшего не более двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении;

размер оплаты за один час указанной работы определяется путем умножения средней расчетной единицы за 1 час на количество часов педагогической работы, на количество учащихся в классе, деления класса на группы, категоричность педагогического работника, ученая степень, почетное звание.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев подряд, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Доплата до МРОТ должна быть произведена работодателем, если зарплата сотрудника, трудящегося в режиме полного рабочего времени, не достигает уровня МРОТ. Полная занятость работника или является совместителем, получаемое им по итогам месяца вознаграждение может быть и ниже установленного МРОТ. При этом минимальная сумма, вычисляется в соответствующей пропорции от МРОТ.

Рабочая (учебная) нагрузка педагога может быть изменена (увеличение/уменьшение) в течение учебного года в следующих случаях:

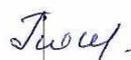
- *при замещении отсутствующих педагогических работников по болезни, продолжающейся свыше двух месяцев;
- *при изменении наполняемости классов;
- *при отсутствии положительной динамики результатов работы;
- *при наличии обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), обучающихся;
- *при нарушении Правил внутреннего трудового распорядка.

При сложившихся условиях чрезвычайным и непредотвратимым обстоятельствам повлекшим введение режима готовности, введение нерабочих дней в соответствии с Указом Президента РФ «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней», установленные нерабочие дни оплачиваются с сохранением за работниками заработной платы. Нерабочий день не относится к выходным или нерабочим праздничным дням, поэтому оплата производится в обычном, а не повышенном размере. Если работник находится в отпуске, то нерабочие дни в число дней отпуска не включаются и отпуск на эти дни не продлевается.

Дистанционное обучение учащихся осуществляется в режиме дистанционной работы. Работник выполняет работу дистанционно в соответствии с учебными планами, календарными учебными графиками, рабочими программами учебных предметов. Для выполнения трудовой функции и осуществления взаимодействия между Работником и Работодателем по вопросам, связанным с ее выполнением, Стороны используют, в том числе, сеть Интернет, мобильную связь. Работнику на период дистанционной работы на основании заявления выдается оборудование (ноутбук, принтер). В заявлении также указывается, что работник выполняет трудовую функцию дистанционно, вне места расположения Работодателя. Работнику на период дистанционной работы сохраняется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

СОГЛАСОВАНО:

Главный бухгалтер
ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево



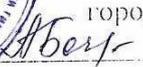
Н.Н. Полякова

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова
города Похвистнево
 Е.И. Литосенко
Протокол №7 от «17» сентября 2024г.

УТВЕРЖДЕНО



приказом от 18.09.2024г. № 288-од
Директор
ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова
города Похвистнево
 А.А. Бочарова

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ДИСТАНЦИОННОЙ (УДАЛЕННОЙ) РАБОТЕ
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области гимназии имени
Заслуженного учителя Российской Федерации
Сергея Васильевича Байменова города Похвистнево го-
родского округа Похвистнево Самарской области**

1. Общие положения

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

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

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

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

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

2. Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно

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

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

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

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

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

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

3. Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя

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

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

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

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

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

ром, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

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

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

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

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

4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника

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

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

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

предусмотренных ст. 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

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

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

5. Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника

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

6. Особенности организации труда дистанционных работников

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

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

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

7. Особенности охраны труда дистанционных работников

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

ся, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

8. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником

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

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

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

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

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

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

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

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

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

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

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

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

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

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

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

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

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-

техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно ч.2 ст. 157 ТК РФ, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

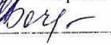
2.	Приобретение моющих средств	в течение года	Заведующие хозяйством
3.	Приобретение дезинфицирующих средств	в течение года	Заведующие хозяйством

Приложение № 5
к коллективному договору

ПРИНЯТ
с учётом мнения первичной
профсоюзной организации
Решение от «17» сентября 2024г. № 7
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова
города Похвистнево
 Е.Н. Антосенко



УТВЕРЖДЕН

Приказом от 18.09.2024г. № 288-од
Директор
ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова
города Похвистнево
 А.А. Бочарова

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

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование средств индивидуальной защиты (СИЗ)	Основание выдачи средств индивидуальной защиты СИЗ	Нормы выдачи, количества на период (штук, пары, комплекты, г, мл.)	Срок носки
1	2	3	4	5	6
1	Сторож (вахтер)	Жилет сигнальный повышенной видимости	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 4732	дежурный	1 год
		Костюм для защиты от механических воздействий (нестираный)	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 4732	1 шт.	1 год
		Пальто, полушубок, плащ для защиты от воды (куртка)	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 4732	дежурный	2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (нестираный)	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 4732	1 пара	1 год
		Перчатки для защиты от механических воздействий (нестираный) хлопчатобумажные	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 4732	12 пар	1 год
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений безободка	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 4732	1 шт.	1 год
2	Водитель автомобиля	Жилет сигнальный повышенной видимости	приложение № 1 к приказу Минтруда России от	1 шт.	1 год

	(автобуса)		29.10.2021 № 767н п.783		
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п.783	1 шт.	1 год
		Перчатки, полупальто, плащ для защиты от воды (куртка)	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 783	дежурный	2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 783	1 пара	1 год
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) хлопчатобумажные	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п.783	12 пар	1 год
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 783	1 шт.	1 год
		Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 1864	1 шт.	1 год
3.	Дворник	Жилет сигнальный повышенной видимости	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 997	1 шт.	1 год
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 997	1 шт.	1 год
		Перчатки, полупальто, плащ для защиты от воды (куртка)	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 997	дежурный	2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений сапоги резиновые	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 997	1 пара	1 год
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) хлопчатобумажные	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 997	12 пар	1 год
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 997	1 шт.	1 год
4.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	1 шт.	1 год
5.	Лаборант	Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 1864	1 шт.	1 год
		Обувь специальная от об-	приложение № 1 к приказу	1 пара	1 год

		щих производственных загрязнений	Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 1864		
		Перчатки для защиты от растворов кислот и щелочей (резиновые или из полимерных материалов)	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 1864	12 пар	1 год
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений костюма	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 1864	1 шт.	1 год
		Очки защитные от химических факторов или щиток защитный лицевой	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 1864	1 шт.	1 год
		Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 1864	до износа	
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 4031	1 шт.	1 год
		Пальто, полукапальго, плащ для защиты от воды	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 4031	дежурный	2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 4031	1 пара	1 год
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) хлопчатобумажные	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 4031	12 пар	1 год
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений бейсболка	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 4031	1 шт.	1 год
		Каскетка защитная от механических воздействий	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 4031	дежурный	2 года
7.	Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 4932	1 шт.	1 год
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 4932	1 пара	1 год
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) резиновые или из полимерных материалов	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 4932	12 пар	1 год

		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений косынка	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 4932	1 шт.	1 год
8.	Помощник воспитателя (младший воспитатель)	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п.3677	1 шт.	1 год
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п.3677	1 пара	1 год
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) резиновые	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п.3677	12 пар	1 год
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений косынка	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п.3677	1 шт.	1 год
9.	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 1511	1 шт.	1 год
10.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п.1776	1 шт.	1 год
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п.1776	1 пара	1 год
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) резиновые или из полимерных материалов	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п.1776	12 пар	1 год
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п.1776	1 шт.	1 год
11	Медицинская сестра (старшая медицинская сестра)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 1095	2 шт.	1 год
		Обувь специальная от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 1095	1 пара	1 год
		Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 1095	1 шт.	1 год
		Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтру-	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 1095	до износа	

		ющие полумаски			
12	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 3593	1 шт.	1 год
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 3593	1 пара	1 год
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 3593	1 шт.	1 год
13	Рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 4031	1 шт.	1 год
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 4031	1 пара	1 год
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) резиновые	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 4031	12 пар	1 год
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений (косынка)	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 4031	1 шт.	1 год
14	Кастелянша	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 1491	1 шт.	1 год
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 1491	1 пара	1 год
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 1511	1 пара	1 год
15	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 913	1 шт.	1 год
		Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 913	1 пара	1 год
		Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	приложение № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 913	12 пар	1 год

Специалист по охране труда С.П. Дюгова

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество (эффективность труда) методиста, старшего воспитателя структурных подразделений «Детский сад Лад» и «Детский сад Сказка» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево

Ф.И.О. _____ Дата _____

№	Критерий оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерий	Максимально возможное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов	
				Оценка работника	Оценка комиссии
1	2	3	4	5	
1. Результативность и качество работы (эффективность труда)					
1.1	Уровень соответствия обновленной развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО, ФОП ДО/ ФАОП ДО, ООП ДО/АОП ДО, частично соответствует – 0,5 соответствует – 1 соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход – 1,5	Аналитическая справка (фото обновленной предметно-развивающей среды)	1,5		
1.2	Эффективность работы по оснащению дошкольной образовательной организации учебно-методическими материалами	Аналитическая справка аттестуемого, заверенная руководителем ДОО	2		
1.3	Позитивная динамика в развитии дошкольников по всем направлениям ФГОС ДО (в том числе детей с ОВЗ) за отчетный период: нет-0 баллов 50% -15баллов свыше-до 25 баллов	Аналитическая справка по результатам мониторинга	25		
1.4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями: – проведение дней открытых дверей - участие в родительских собраниях	да/нет (справка)	за каждое мероприятие по 1 баллу		
1.5	Наличие позитивных материалов в СМИ (газеты, сеть интернет) о деятельности учреждения, о достижениях сотрудников и воспитанников от родителей – на уровне ДОО – 1 – на уровне города – 2 – на уровне округа – 3 – на областном - 4 – в сети интернет - 4	да/нет ссылка на страницу (копия/скриншот страницы)	14		
1.6	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	Численность родителей, обратившихся за получением услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи - Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг, от общего числа родителей, обратившихся за получением услуг %. <i>Указать ссылку на сайт: где размещен график предоставления услуги, приложить копии страниц журналов регистрации обращений за консультационной помощью.</i>	5		
1.7	Участие в работе ПШк	Аналитическая справка	2		
1.8	Отсутствие административных взысканий, обоснованных жалоб от участников образовательных отношений Отсутствие жалоб – 1 Наличие жалоб – -1	Аналитическая справка	1		
1.9	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. образо-	Общая численность воспитанников 5-8 лет Численность воспитанников 5-8 лет, посещающих учреждения доп.			

	вания - 2 балла; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов	нительного образования Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием % <i>Приложить списки детей с указанием объединений и учреждений дополнительного образования, которые посещает воспитанник.</i>	5		
1.1 0	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель/участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) – на уровне ДОО – 1/ 0,5 – на уровне города – 2/1 – участие на окружном уровне – 3 / 1,5 – на областном – 4/2 – на всероссийском – 4/2	Наименование конкурса, результат. Указать уровень, тему и дату проведения. Приложить подтверждающие документы (приказы или грамоты)	14		
1.1 1	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе – 1 во втором (очном) этапе – 2 победа во втором (очном) этапе – 3	Да/нет Участие на ___ этапе. Приложить подтверждающий документ.	3		
1.1 2	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 1.12, 1.13) (в зависимости от уровня) – на уровне ДОО – 1/ 0,5 – на уровне города – 2/1 – участие на окружном уровне – 3 / 1,5 – на областном – 4/2 – всероссийском – 4/2	Наименование конкурса, результат. Указать уровень, тему и дату проведения. Приложить подтверждающие документы (приказы или грамоты)	14		
1.1 3	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период: -на уровне ОО- 1 балл; - на уровне округа -2балла; - на областном и всероссийском уровне - 3 балла.	Наименование конкурса, результат. Указать уровень, тему и дату проведения. Приложить подтверждающие документы (приказы или грамоты)	3		
1.1 4	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр) за отчетный период: - на уровне ОО- 1 балл; - на уровне «образовательного округа» -2балла; - на уровне области, всероссийском- 3 балла.	Наименование конкурса, результат. Указать уровень, тему и дату проведения. Приложить подтверждающие документы (приказы или грамоты)	3		
1.1 5	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	Приказ об итогах конкурса, Сертификат участника	5		
1.1 6	Эффективность работы по обеспечению информационной открытости деятельности дошкольной образовательной организации	Скриншот и ссылка на сайт	2		
1.1 7	Наличие у методиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом сайт ОО – 2 балла социальные сети – 1 балл	да/нет ссылка на страницу (скриншот страницы)	3		
1.1 8	Эффективность работы по методическому сопровождению материалов деятельности педагогических работников ДОО на конкурсах, конференциях, семинарах в соответствии с направленностью групп (общеразвивающих, комбинированных, компенсирующих, оздоровительных) - на уровне «образовательного округа» -1балла; - на уровне области- 2 балла; -на всероссийском уровне - 3 балла.	Копии программ, сертификатов, дипломов	6		

1.1 9	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период (в зависимости от уровня) - на уровне ОО- 1 балл; - на уровне «образовательного округа» -2балла; - на уровне области, всероссийском- 3 балла.	Аналитическая справка	3		
1.2 0	Участие в разработке и реализации проектов по образовательной деятельности	Копии приказов, протоколов			
1.2 1	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчетный период (в зависимости от уровня) - на уровне ОО- 1 балл; - на уровне «образовательного округа» -2балла; - на уровне области, всероссийском- 3 балла.	Аналитическая справка	3		
1.2 2	Результаты участия в инновационной деятельности в соответствии с направленностью групп ДОО -на региональном уровне - 2 -на федеральном уровне - 3	Копии приказов об организации данной деятельности	3		
1.2 3	Сопровождение методистом инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчетный период: -на уровне ДОО- 1 балл; - на уровне «образовательного округа» -2балла; - на уровне области, российском- 3 балла.	Приложить подтверждающие документы.	6		
1.2 4	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта через участие в семинарах, конференциях, методических неделях и других форм (очно/ заочно) – на уровне ДОО – 1/0,5 – на уровне города – 2/1 – на уровне округа – 3/1,5 – на областном уровне – 4/2 – на всероссийском – 4/2	(указать уровень, тему выступления и дату семинара и других форм, ксерокопии подтверждающих документов)	14		
1.2 5	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах (СМИ, сеть Интернет), в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного – на уровне ДОО – 1 – на уровне города – 2 – участие на окружном уровне – 3 – на областном уровне – 4 – на всероссийском уровне – 4	Указать издание, в котором опубликован материал, тему, дату выхода публикации (приложить ксерокопию)	14		
1.2 6	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) -на уровне ОО– 1 -на уровне образовательного округа –2 -на уровне региона – 3	Приложить подтверждающие документы.	6		
1.2 7	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (72 часа –1, более 72 часов –2) непрерывного образования цифровая форма «одного окна» хозрасчетные курсы	да/нет приложить аналитическую справку	6		
1.2 8	Эффективность работы по повышению квалификации педагогических работников не менее 30%	да/нет приложить аналитическую справку	6		
1.2 9	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов. отсутствуют – 0 баллов; 1-3 студента -2 балла; 4 и более студентов- 4 балла;	Да/нет	4		
1.3 0	Участие в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	да/нет приложить приказ	2		
1.3 1	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	Общее количество педагогических работников (включая совместителей) чел.; количество работников (включая совместителей), имеющих категорию чел.; доля работников, имеющих категорию (первую и высшую) % (приложить таблицу по форме)	3		
1.3 2	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет: 50 - 64% - 1 балл;	Общая численность педагогов до 35 лет чел.; Число педагогов до 35 лет, вовлеченных в различные			

	65 - 79% - 2 балла; 80% и более - 4 балла	формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы чел.: Доля педагогов, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы	4		
Общее количество баллов по критерию №1:					
2. Интенсивность и напряженность работы					
2.1	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	Да / нет <i>(приложить справку, заверенную директором ГБОУ)</i>	2		
2.2	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчетный период: -на уровне ДОО- 1 балл; - на уровне «образовательного округа» -2балла; - на уровне области, российском- 3 балла.	Указать уровень, дату участия. Приложить подтверждающий документ.	6		
2.3	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)	Общая численность воспитанников (в возрасте 6-7 лет) Численность воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" (в возрасте 6-7 лет) Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" %. <i>Приложить списки воспитанников, зарегистрированных на сайте ВФСК ГТО (скриншот сайта о регистрации)</i>	5		
2.4	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	Общая численность воспитанников (в возрасте 6-7 лет) Численность воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» (в возрасте 6-7 лет) Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» %. <i>Приложить список воспитанников с указанием результатов и копии удостоверений выборочно.</i>	5		
2.5	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл <i>(по итогам отчетного года)</i>	Общее количество дней, пропущенных по болезни: Среднегодовое количество детей: Количество дней, пропущенных по болезни 1 ребёнком	5		
2.6	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников и работников во время образовательного процесса Отсутствие – 1 Наличие – -1	Аналитическая справка	1		
2.7	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников Отсутствие – 1 Наличие – -1	Аналитическая справка	1		
2.8	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований, охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса Отсутствие – 1 Наличие – -1	Аналитическая справка	1		
2.9	Эффективная организация профсоюзной работы в учреждении - 2 Участие в конкурсах, организованных профсоюзной организацией – 1 Является членом профсоюзной организации – 0,5	да/нет, фото документ, подтверждающий участие	3,5		
2.10	Участие в: – социально-значимых акциях, проектах – в оформлении цветников и творческий подход к ним – в культурно-массовых мероприятиях	Приложить фотографии	2 2 2		
Общее количество баллов по критерию №2:					

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество (эффективность труда) воспитателя структурных подразделений «Детский сад Лад» и «Детский сад Сказка» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево

№	Критерий оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерий	Максимально возможное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов	
				Оценка работника	Оценка комиссии
1	2	3	4	5	
1. Результативность и качество работы (эффективность труда)					
1.1	Уровень соответствия обновленной развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО, ФООП ДО/ ФАОП ДО, ООП ДО/АОП ДО, частично соответствует – 0,5 соответствует – 1 соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход – 1,5	Аналитическая справка (фото обновленной предметно-развивающей среды)	1,5		
1.2	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями: – проведение дней открытых дверей – участие родителей в совместных праздниках, проектах с детьми в ДОУ от 40% родителей и выше – родительские собрания с показом занятий с детьми – оформление фотоотчетов и иной документации по итогам мероприятий с детьми в уголках для родителей – оформление тематических уголков	да/нет (справка)	за каждое мероприятие по 1 баллу, итого максимально 5		
1.3	Наличие позитивных материалов в СМИ (газеты, сеть интернет) о деятельности учреждения, о достижениях сотрудников и воспитанников от родителей – на уровне ДОО – 1 – на уровне города – 2 – на уровне округа – 3 – на областном - 4 – в сети интернет - 4	да/нет ссылка на страницу (копия/скриншот страницы)	14		
1.4	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% от общего числа родителей – 1 80% - 89% – 2 90% и более – 3	Численность родителей, обратившихся за получением услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи. Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг, от общего числа родителей, обратившихся за получением услуг	3		
1.5	Участие в работе ППк	Аналитическая справка	2		
1.6	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППк, ПМПк)	Аналитическая справка, результаты мониторинга	1		
1.7	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 0,5 специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 1	Аналитическая справка	1		
1.8	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений Отсутствие жалоб – 1 Наличие жалоб – -1	Аналитическая справка	1		
1.9	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% воспитанников, посещающих учреждения дополнительного образования – 1 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения дополнительного образования – 2 30% и более воспитанников, посещающих учреждения дополнительного образования – 3	Общая численность воспитанников 5-8 лет _____. Численность воспитанников 5-8 лет, посещающих учреждения дополнительного образования _____. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием _____.	3		
1.10	Воспитатель ведет/не ведет кружок в ДОО	да/нет (аналитическая справка, список детей, диагностика кружковой работы, рабочая программа)	1/0		
1.11	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей Созданы частично – 1 Осуществляется творческий (авторский) подход – 2	Аналитическая справка (фото новшества)	3		

1.1 2	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель/участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) – на уровне ДОО – 1/ 0,5 – на уровне города – 2/1 – участие на окружном уровне – 3 / 1,5 – на областном – 4/2 – на всероссийском – 4/2	Наименование конкурса, результат. Указать уровень, тему и дату проведения. Приложить подтверждающие документы (приказы или грамоты)	14		
1.1 3	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе – 1 во втором (очном) этапе – 2 победа во втором (очном) этапе – 3	Да/нет Участие на _____ этапе. Приложить подтверждающий документ.	3		
1.1 4	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 1.12, 1.13) (в зависимости от уровня) – на уровне ДОО – 1/ 0,5 – на уровне города – 2/1 – участие на окружном уровне – 3 / 1,5 – на областном – 4/2 – всероссийском – 4/2	Наименование конкурса, результат. Указать уровень, тему и дату проведения. Приложить подтверждающие документы (приказы или грамоты)	14		
1.1 5	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН Наличие – 2 Отсутствие – 0	Аналитическая справка (фото подтверждение)	2		
1.1 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 Наличие – 2 Отсутствие – 0	Скриншот и ссылка на сайт	2		
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) На уровне образовательного округа – 1 На уровне региона – 2 На уровне РФ – 3	Аналитическая справка Приложить подтверждающие документы.	3		
1.1 8	Наличие программы по самообразованию – 0,5 Представление результатов по программе самообразования- 1	да/нет приложить копию программы, результаты её реализации	1,5		
1.1 9	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута	да/нет (справка работника)	1		
1.2 0	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) Участник – 1 Победитель на уровне образовательного округа – 2 Победитель на уровне региона – 3 Победитель на уровне РФ – 4	Наименование конкурса, результат. Указать уровень, тему и дату проведения. Приложить подтверждающие документы (приказы или грамоты)	4		
1.2 1	Результативность участия в конкурсах, проектах (педагогических), авторских программ (очно / заочно): – на уровне ДОО – 1/ 0,5 – на уровне города – 2/1 – участие на окружном уровне – 3 / 1,5 – на областном – 4/2 – всероссийском – 4/2 – международном уровне - 4/2	указать уровень, дату, ксерокопии грамот, сертификатов	18		
1.2 2	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта через участие в семинарах, конференциях и других форм (очно/ заочно) – на уровне ДОО – 1/0,5 – на уровне города – 2/1 – на уровне округа – 3/1,5 – на областном уровне – 4/2 – на всероссийском – 4/2	(указать уровень, тему выступления и дату семинара и других форм, ксерокопии подтверждающих документов)	14		
1.2 3	Представление педагогического опыта по организации и проведению образовательного процесса с воспитанниками (очно \ заочно): – на уровне ДОО – 1/0,5 – на уровне города – 2/1 – на уровне округа – 3/1,5 – на областном уровне – 4/2 – на всероссийском уровне – 4/2	(указать уровень, тему и дату семинара и других форм, приложить ксерокопии подтверждающего документа по одному каждого уровня)	14		
1.2 4	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах (СМИ, сеть Интернет), в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного – на уровне ДОО – 1 – на уровне города – 2 – участие на окружном уровне – 3 – на областном уровне – 4 – на всероссийском уровне – 4	Указать издание, в котором опубликован материал, тему, дату выхода публикации (приложить ксерокопию)	10		
1.2 5	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) -на уровне ОО– 1	Приложить подтверждающие документы.	6		

	-на уровне образовательного округа –2 -на уровне региона – 3				
1.2 6	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (72 часа –1, более 72 часов –2) непрерывного образования цифровая форма «одного окна» хозрасчетные курсы	да/нет приложить аналитическую справку	6		
1.2 7	Положительный результат участия: – в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических ВУЗов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента) – 1 – в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог – 1	Приложить подтверждающие документы.	2		
1.2 8	Своевременное оформление документации: Рабочие программы Планы воспитательно-образовательной работы Табель посещаемости Электронный журнал (АСУ РСО) Регулярная активность на платформе СФЕРУМ и VK Мониторинговые исследования Самоанализ по итогу учебного года Отсутствие задолженности по родительской плате	да/нет Справка методиста, медсестры, делопроизводителя	1/-1		
Общее количество баллов по критерию №1:					
2. Интенсивность и напряженность работы					
2.1	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) ясельная и 1 младшая группа (11дн. –3 б., 10дн. –2 б., 9дн. – 1б.); 2-я младшая группа (12 дн. – 3 б., 11 дн. – 2 б., 10 дн. – 1б.); средняя группа (14 дн. – 3 б., 13 дн. – 2 б., 12 дн. – 1б.); старшая группа (15дн. – 3 б., 14 дн. – 2 б., 13 дн. – 1б.); подготовительная группа (17 дн. – 3 б., 16 дн. – 2 б., 15 дн. –1б.).	Среднегодовое количество воспитанников. Средняя посещаемость за год.	3		
2.2	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) Снижение на 1% – 1 Снижение на 2% – 2 Снижение на 3% и выше – 3	Среднегодовое количество детей. Среднее количество дней, пропущенных по болезни. Количество дней, пропущенных по болезни 1 ребенком	3		
2.3	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) 5% -10% – 1 11% - 19% – 2 свыше 20% – 3	Общая численность воспитанников (в возрасте 6-8 лет). Численность воспитанников-участников движения ВФСК ГТО (в возрасте 6-8 лет). Доля воспитанников-участников ВФСК ГТО.	3		
2.4	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 2% – 2 3% и выше – 3	Общая численность воспитанников (в возрасте 6-8 лет). Численность воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО (в возрасте 6-8 лет). Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы в ВФСК ГТО.	3		
2.5	Наличие детей разного возраста	да/нет	1		
2.6	Участие в организации адаптационного периода вновь пришедших воспитанников	да/нет (справка работника)	2		
2.7	Коррекционное сопровождение детей инвалидов	да/нет (приложить ИОМ)	2		
2.8	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса Отсутствие – 1 Наличие – -1	Аналитическая справка	1		
2.9	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников Отсутствие – 1 Наличие – -1	Аналитическая справка	1		
2.1 0	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований, охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса Отсутствие – 1 Наличие – -1	Аналитическая справка	1		
2.1 1	Эффективная организация профсоюзной работы в учреждении - 2 Участие в конкурсах, организованных профсоюзной организацией – 1 Является членом профсоюзной организации – 0,5	да/нет, фото документ, подтверждающий участие	3,5		
2.1 2	Участие в: – ремонте помещений учреждения – субботниках, организованных учреждением – социально-значимых акциях, проектах – работе по оформлению детских площадок – работе на опытно-экспериментальном участке (огороде) – в оформлении цветников и творческий подход к ним	Справка завхоза, фото Справка от профсоюза Скриншот, сертификат, фото и информация об участии от организаторов мероприятий Справка муз.	2 1 1 1 1 1		

	– в культурно-массовых мероприятиях	работника, фото	1		
	Общее количество баллов по критерию №2:				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество (эффективность труда) учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога структурных подразделений «Детский сад Лад» и «Детский сад Сказка» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево

№	Критерий оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерий	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное кол-во баллов	
				Оценка работника	Оценка комиссии
1. Результативность и качество работы (эффективность труда)					
1.1	Уровень соответствия обновленной развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО, ФОП ДО/ ФАОП ДО, ООП ДО/АОП ДО, частично соответствует – 0,5 соответствует – 1 соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход – 1,5	Аналитическая справка (фото обновленной предметно-развивающей среды)	1,5		
1.2	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах, проектах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня и очно/заочно) на уровне образовательного округа – 1/0,5 на уровне региона – 2/1 на уровне РФ – 3/1,5	Указать уровень. Приложить подтверждающий документ.	6		
1.3	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): – 20% - 39% от числа обучающихся – 1 – 40% - 59% от числа обучающихся – 2 – 60% и более от числа обучающихся – 3	Приложить информационную аналитическую справку.	3		
1.4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями: – проведение дней открытых дверей – участие родителей в совместных праздниках, проектах с детьми в ДООУ от 40% родителей и выше – родительские собрания с показом занятий с детьми – оформление фотоотчетов и иной документации по итогам мероприятий с детьми в уголках для родителей – оформление тематических уголков – информационно-коммуникативная связь с родителями	да/нет (справка)	за каждое мероприятие по 1 баллу, максимум 6		
1.5	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55% - 60% – 1 61% -75% – 2 76% -85 % – 3 свыше 85% – 4	Количество обратившихся родителей _____. Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг, от общего числа родителей, обратившихся за получением услуг _____.	4		
1.6	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55% - 60% – 1 61% -75% – 2 76% -85 % – 3 свыше 85% – 4	Количество обратившихся родителей _____. Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг, от общего числа родителей, обратившихся за получением услуг _____.	4		
1.7	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% – 1 61% -75% – 2 76% -85 % – 3 свыше 85% – 4	Количество обратившихся родителей _____. Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг, от общего числа родителей, обратившихся за получением услуг _____.	4		
1.8	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом Отсутствие – 0 Наличие – 1	Скриншот и ссылка на сайт	1		
1.9	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся – 1 ЦОР и ЭОР для родителей – 1 ЦОР и ЭОР для педагогов – 1	Аналитическая справка (ссылки, скриншоты)	3		
1.10	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня): – участие – 1 – на уровне образовательного округа – 2	Наименование конкурса, результат. Указать уровень, тему и дату проведения.	4		

	<ul style="list-style-type: none"> - на уровне региона – 3 - на уровне РФ – 4 	Приложить подтверждающие документы (приказы или грамоты)			
1.1 1	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (72 часа – 1, более 72 часов – 2) непрерывного образования цифровая форма «одного окна» хозрасчетные курсы	да/нет приложить аналитическую справку	6		
1.1 2	Наличие программы по самообразованию – 0,5 Представление результатов по программе самообразования – 1	да/нет приложить копию программы, результаты её реализации	1,5		
1.1 3	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута	да/нет (справка работника)	1		
1.1 4	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, ПМПК (в зависимости от уровня) -на уровне ОО– 1 -на уровне образовательного округа –2 -на уровне региона – 3	Приложить подтверждающие документы.	6		
1.1 5	Результативность участия в конкурсах, проектах (педагогических), авторских программ (очно/заочно): - на уровне ДОО – 1/0,5 - на уровне города – 2/1 - участие на окружном уровне – 3/1,5 - на областном уровне – 4/2 - на всероссийском уровне – 4/2	указать уровень, дату, ксерокопии	14		
1.1 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 - на уровне региона – 2 - на уровне РФ – 3	Указать уровень, тему и дату участия. Приложить подтверждающие документы (приказы или грамоты)	3		
1.1 7	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных <u>самой</u> ОО (в зависимости от уровня) (очно/заочно) - на уровне ДОО – 1 / 0,5 - на уровне города – 2 / 1 - на уровне округа – 3 / 1,5 - на областном уровне – 4/2 - на всероссийском уровне – 4/2	Указать уровень, тему и дату участия. Приложить подтверждающие документы (приказы или грамоты)	18		
1.1 8	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных <u>иными</u> ОО, (в зависимости от уровня) (очно/заочно) на уровне ДОО – 1 / 0,5 на уровне города – 2 / 1 на уровне округа – 3 / 1,5 на областном уровне – 4/2 на всероссийском уровне – 4/2	Указать уровень, тему и дату участия. Приложить подтверждающие документы (приказы или грамоты)	18		
1.1 9	Представление педагогического опыта по организации и проведению образовательного процесса с воспитанниками (очно \ заочно): - на уровне ДОО – 1/0,5 - на уровне города – 2/1 - на уровне округа – 3/1,5 - на областном уровне – 4/2 - на всероссийском уровне – 4/2	(указать уровень, тему и дату семинара и других форм, приложить ксерокопии подтверждающего документа по одному каждого уровня)	18		
1.2 0	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 - создание и реализация – 1 - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 1,5 - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 2	Аналитическая справка. Приложить подтверждающие документы	2		
1.2 1	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах (СМИ, сеть Интернет), в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного - на уровне ДОО – 1 - на уровне города – 2 - участие на окружном уровне – 3 - на областном уровне – 4 - на всероссийском уровне – 4	Указать издание, в котором опубликован материал, тему, дату выхода публикации (<i>приложить ксерокопию</i>)	18		
1.2 2	Положительный результат участия: - в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических ВУзов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента) – 1 - в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог – 1	Приложить подтверждающие документы.	2		

1.2 3	Своевременное оформление документации: Рабочие программы Планы воспитательно - образовательной работы Регулярная активность на платформе СФЕРУМ и VK Мониторинговые исследования Самоанализ по итогу учебного года	да/нет	1/-1		
1.2 4	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: – отсутствие положительного результата за отчетный период – 1 – наличие положительного результата за отчетный период – 1	да/нет (в листах оценивания указать вид интерактивного взаимодействия, ссылки на соответствующие страницы сайта и социальных сетей) <i>К листу оценивания приложить скриншоты страниц сайтов</i>	1		
1.2 5	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня). Участник: – на уровне образовательного округа – 1 – на уровне региона – 2 – на уровне РФ – 3	Приложить подтверждающие документы.	3		
1.2 6	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня) – на уровне образовательного округа – 1 – на уровне региона – 2 – на уровне РФ – 3	Указать уровень. Приложить подтверждающие документы.	6		
1.2 7	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня) – на уровне образовательного округа – 1 – на уровне региона – 2 – на уровне РФ – 3	Указать уровень. Приложить подтверждающие документы.	6		
1.2 8	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: – учебно-методические материалы – 1 – методические рекомендации – 2 – методическое пособие – 3	Приложить подтверждающие документы.	3		
1.2 9	Наличие позитивных материалов в СМИ (газеты, сеть интернет) о деятельности учреждения, о достижениях сотрудников и воспитанников от родителей на уровне ДОО – 1 на уровне города – 2 на уровне округа – 3 на областном уровне – 4 в сети интернет - 4	да/нет ссылка на страницу (копия/скриншот страницы)	14		
1.3 0	Своевременное оформление документации: Рабочие программы Планы воспитательно-образовательной работы Табель посещаемости Электронный журнал (АСУ РСО) Регулярная активность на платформе СФЕРУМ и VK Мониторинговые исследования Самоанализ по итогу учебного года Отсутствие задолженности по родительской плате	да/нет Справка методиста, медсестры, делопроизводителя	1/-1		
Общее количество баллов по критерию №1:					
2. Интенсивность и напряженность работы					
2.1	Участие в работе ППк	Аналитическая справка	4		
2.2	Участие в организации адаптационного периода вновь прибывших воспитанников	Да/нет (приложить справку)	2		
2.3	Коррекционное сопровождение детей инвалидов	Да/нет (приложить справку)	1		
2.4	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса Наличие жалоб – -1 Отсутствие жалоб – 1	Справка	1		
2.5	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса Отсутствие – 1 Наличие – -1	Аналитическая справка	1		
2.6	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников Отсутствие – 1 Наличие – -1	Аналитическая справка	1		
2.7	Эффективная организация профсоюзной работы в учреждении – 2 Участие в конкурсах, организованных профсоюзной организацией – 1 Является членом профсоюзной организации – 0,5	да/нет, фото документ, подтверждающий участие	3,5		
2.8	Участие в: – ремонте помещений учреждения – субботниках, организованных учреждением – социально-значимых акциях, проектах – работе по оформлению детских площадок – работе на опытно-экспериментальном участке (огороде) – в оформлении цветников и творческий подход к ним – в культурно-массовых мероприятиях	Справка завхоза, фото Справка от профсоюза Скриншот, сертификат, фото и информация об участии от организаторов мероприятий Справка муз. работника, фото	2 1 1 1 1 1 1 1		
Общее количество баллов по критерию №2:					

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество (эффективность труда) музыкального руководителя структурных подразделений «Детский сад Лад» и «Детский сад Сказка» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево

Ф.И.О. _____

Дата _____

Общее количество полученных баллов: _____

№	Критерий оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерий	Максимально возможное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов	
				Оценка работника	Оценка комиссии
1. Результативность и качество работы					
1.1	Уровень соответствия обновленной развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО, ФОП ДО/ ФАОП ДО, ООП ДО/АОП ДО, частично соответствует – 0,5 соответствует – 1 соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход – 1,5	Аналитическая справка (фото обновленной предметно-развивающей среды)	1,5		
1.2	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями: - проведение дней открытых дверей - участие родителей в совместных праздниках, проектах с детьми в ДОУ от 40% родителей и выше - родительские собрания с показом занятий с детьми - оформление фотоотчетов и иной документации по итогам мероприятий с детьми в уголках для родителей - оформление тематических уголков	да/нет (справка)	за каждое мероприятие по 1 баллу, максимально - 5		
1.3	Наличие позитивных материалов в СМИ (газеты, сеть интернет) о деятельности учреждения, о достижениях сотрудников и воспитанников от родителей на уровне ДОО - 1 на уровне города - 2 на уровне округа - 3 на областном уровне – 4 в сети интернет - 4	да/нет Ссылка на страницу (копия/скриншот страницы)	14		
1.4	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% от общего числа родителей – 1 80% - 89% – 2 90% и более – 3	Численность родителей, обратившихся за получением услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи _____. Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг, от общего числа родителей, обратившихся за получением услуг _____.	3		
1.5	Участие в работе ППк	Аналитическая справка	2		
1.6	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППк, ПМПк)	Аналитическая справка	1		
1.7	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 0,5 специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 1	Аналитическая справка	1		
1.8	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений Отсутствие жалоб 1 Наличие жалоб -1	Аналитическая справка	1		
1.9	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% воспитанников, посещающих учреждения дополнительного образования – 1 25% - 29% воспитанников, посещающих учреждения дополнительного образования – 2 30% и более воспитанников, посещающих учреждения дополнительного образования – 3	Общая численность воспитанников 5-8 лет _____. Численность воспитанников 5-8 лет, посещающих учреждения дополнительного образования _____. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием _____.	3		
1.10	Педагог ведет/не ведет кружок в ДОУ	да/нет (пояснительная записка, аналитическая справка)	1/0		

1.11	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ Созданы частично – 1 Осуществляется творческий (авторский) подход – 2	Аналитическая справка (фото новшеств)	2		
1.12	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия (победитель/участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) – на уровне ДОО – 1/0,5 – на уровне города – 2/1 – участие на окружном уровне – 3 / 1,5 – на областном – 4/2 – на всероссийском – 4/2	Наименование конкурса, результат. Указать уровень, тему и дату проведения. Приложить подтверждающие документы (приказы или грамоты)	14		
1.13	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) – на уровне ДОО – 1/0,5 – на уровне города – 2/1 – участие на окружном уровне – 3 / 1,5 – на областном – 4/2 – на всероссийском – 4/2	Наименование конкурса, результат. Указать уровень, тему и дату проведения. Приложить подтверждающие документы (приказы или грамоты)	14		
1.14	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН Наличие – 2 Отсутствие – 0	Аналитическая справка (фото подтверждение)	2		
1.15	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений Наличие – 2 Отсутствие – 0	Скриншот и ссылка на сайт	2		
1.16	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) На уровне образовательного округа – 1 На уровне региона – 2 На уровне РФ – 3	Аналитическая справка Приложить подтверждающие документы.	3		
1.17	Наличие программы по самообразованию – 0,5 Представление результатов по программе самообразования - 1	да/нет приложить копию программы, результаты её реализации	1,5		
1.18	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута	да/нет (справка работника)	1		
1.19	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (очно / заочно): Участник – 1/0,5 Победитель на уровне образовательного округа – 2/1 Победитель на уровне региона – 3/2 Победитель на уровне РФ – 4/3	Наименование конкурса, результат. Указать уровень, тему и дату проведения. Приложить подтверждающие документы (приказы или грамоты)			
1.20	Результативность участия в конкурсах, проектах (педагогических), авторских программ (очно / заочно): - на уровне ДОО - 1 / 0,5 - на уровне города – 2 / 1 - участие на окружном уровне – 3 / 1,5 - на областном уровне – 4/2 - на всероссийском уровне – 4/2	указать уровень, дату, ксерокопии	14		
1.21	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах (СМИ, сеть Интернет), в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного - на уровне ДОО - 1 - на уровне города - 2 - участие на окружном уровне - 3 - на областном уровне – 4 - на всероссийском уровне – 4	Указать издание, в котором опубликован материал, тему, дату выхода публикации (приложить ксерокопию)	14		
1.22	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) (очно/заочно) на уровне ДОО – 1 / 0,5 на уровне города – 2 / 1 на уровне округа – 3 / 1,5 на областном уровне – 4/2 на всероссийском уровне – 4/2	(указать уровень, тему и дату семинара и других форм, ксерокопии подтверждающих документов)	14		
1.23	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) -на уровне ОО– 1 -на уровне образовательного округа – 2 -на уровне региона – 3	Приложить подтверждающие документы.	6		
1.24	Повышение квалификации педагога по приоритетным				

	направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (72 часа – 1, более 72 часов – 2) непрерывного образования цифровая форма «одного окна» хозрасчетные курсы	да/нет приложить аналитическую справку	6		
1.25	Положительный результат участия: - в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических ВУЗов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента) – 1 - в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог – 1	Приложить подтверждающие документы.	2		
1.26	Представление педагогического опыта по организации и проведению образовательного процесса с воспитанниками(очно/заочно): на уровне ДОО – 1 / 0,5 на уровне города – 2 / 1 на уровне округа – 3 / 1,5 на областном уровне – 4/2 на всероссийском уровне – 4/2	(указать уровень, тему и дату семинара и других форм, ксерокопия подтверждающего документа по одному каждого уровня)	18		
1.27	Своевременное оформление документации: Сценарии праздников Рабочие программы Планы воспитательно-образовательной работы Мониторинговые исследования Самоанализ по итогу учебного года Регулярная активность на платформе СФЕРУМ и VK	да/нет Справка методиста, медсестры, делопроизводителя	1/-1		
Общее количество баллов по критерию 1:					
2. За интенсивность и напряженность работы					
2.1	Наличие детей разного возраста	да/нет	1		
2.2	Участие в организации адаптационного периода вновь пришедших воспитанников	да/нет (справка работника)	2		
2.3	Коррекционное сопровождение детей инвалидов	да/нет (приложить ИОМ)	2		
2.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса Отсутствие 1 Наличие -1	Аналитическая справка	1		
2.5	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников Отсутствие – 1 Наличие – -1	Аналитическая справка	1		
2.6	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований, пожарной безопасности в части организации образовательного процесса Отсутствие – 1 Наличие – -1	Аналитическая справка	1		
2.7	Эффективная организация профсоюзной работы в учреждении – 2 Участие в конкурсах, организованных профсоюзной организацией – 1 Является членом профсоюзной организации – 0,5	да/нет, фото документ, подтверждающий участие	3,5		
2.8	Участие в: -ремонте помещений учреждения -субботниках, организованных учреждением - социально-значимых акциях, проектах - работе по оформлению детских площадок - работе на опытно-экспериментальном участке (огороде) - в оформлении цветников и творческий подход к ним - в культурно-массовых мероприятиях	Справка завхоза, фото Справка от профсоюза Скриншот, сертификат, фото и информация об участии от организаторов мероприятий Справка методиста, фото Справка муз. работника, фото	2 1 1 1 1 1 1		
Общее количество баллов по критерию 2:					

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество (эффективность труда) инструктора по физической культуре структурных подразделений «Детский сад Лад» и «Детский сад Сказка» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево

№	Критерий оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерий	Максимально возможное кол-во баллов	Полученное кол-во баллов	
1. Результативность и качество работы					
1.1	Уровень соответствия обновленной развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО, ФОП ДО/ ФАОП ДО, ООП ДО/АОП ДО, частично соответствует – 0,5	Аналитическая справка (фото обновленной предметно-развивающей среды)	1,5		

	соответствует – 1 соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход – 1,5				
1.2	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями: – – участие родителей в совместных праздниках, проектах с детьми в ДОУ от 40% родителей и выше – – родительские собрания с показом занятий с детьми – – информационно-коммуникативная связь с родителями – – оформление фотоотчетов и иной документации по итогам мероприятий с детьми в уголках для родителей – – оформление тематических уголков	да/нет (справка)	за каждое мероприятие по 1 баллу, итого максимально 5		
1.3	Наличие позитивных материалов в СМИ (газеты, сеть интернет) о деятельности учреждения, о достижениях сотрудников и воспитанников от родителей на уровне ДОО – 1 на уровне города – 2 на уровне округа – 3 на областном уровне – 4 в сети интернет - 4	да/нет ссылка на страницу (копия/скриншот страницы)	14		
1.4	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% от общего числа родителей – 1 80% - 89% – 2 90% и более – 3	Численность родителей, обратившихся за получением услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи _____. Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг, от общего числа родителей, обратившихся за получением услуг _____.	3		
1.5	Участие в работе ППк	Аналитическая справка	2		
1.6	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов (ППк , ПМПк)	Аналитическая справка	1		
1.7	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует – 0,5 специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 1	Аналитическая справка	1		
1.8	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений Отсутствие жалоб 1 Наличие жалоб -1	Аналитическая справка	1		
1.9	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% воспитанников, посещающих учреждения дополнительного образования – 1 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения дополнительного образования – 2 30% и более воспитанников, посещающих учреждения дополнительного образования – 3	Общая численность воспитанников 5-8 лет _____. Численность воспитанников 5-8 лет, посещающих учреждения дополнительного образования _____. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием _____.	3		
1.10	Педагог ведет/не ведет кружок в ДОУ	да/нет (пояснительная записка, аналитическая справка)	1/0		
1.11	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ Созданы частично – 1 Осуществляется творческий (авторский) подход – 2	Аналитическая справка (фото новшества)	2		

1.12	<p>Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия (победитель/ участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ДОО – 1/ 0,5 - на уровне города – 2/1 - участие на окружном уровне – 3 / 1,5 - на областном – 4/2 - на всероссийском – 4/2 	<p>Наименование конкурса, результат. Указать уровень, тему и дату проведения. Приложить подтверждающие документы (приказы или грамоты)</p>	14		
1.13	<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 1.13) (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ДОО – 1/ 0,5 - на уровне города – 2/1 - участие на окружном уровне – 3 / 1,5 - на областном – 4/2 - всероссийском – 4/2 	<p>Наименование конкурса, результат. Указать уровень, тему и дату проведения. Приложить подтверждающие документы (приказы или грамоты)</p>	14		
1.14	<p>Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН Наличие – 2 Отсутствие – 0</p>	<p>Аналитическая справка (фото подтверждение)</p>	2		
1.15	<p>Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений Наличие – 2 Отсутствие – 0</p>	<p>Скриншот и ссылка на сайт</p>	2		
1.16	<p>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)</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне образовательного округа – 1 - на уровне региона – 2 - на уровне РФ – 3 	<p>Указать уровень, тему и дату участия. Приложить подтверждающие документы (приказы или грамоты)</p>	3		
1.17	<p>Наличие программы по самообразованию – 0,5 Представление результатов по программе самообразования- 1</p>	<p>да/нет (справка работника)</p>	1,5		
1.18	<p>Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута</p>	<p>да/нет (справка работника)</p>	1		
1.19	<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) Участник – 1 Победитель на уровне образовательного округа – 2 Победитель на уровне региона – 3 Победитель на уровне РФ – 4</p>	<p>Наименование конкурса, результат. Указать уровень, тему и дату проведения. Приложить подтверждающие документы (приказы или грамоты)</p>	4		
1.20	<p>Результативность участия в конкурсах, проектах (педагогических), авторских программ (очно / заочно):</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ДОО – 1/0,5 - на уровне города – 2/1 - участие на окружном уровне – 3 / 1,5 - на областном уровне – 4/2 - на всероссийском уровне – 4/2 	<p>указать уровень, дату, ксерокопии</p>	18		
1.21	<p>Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта через участие в семинарах, конференциях и других форм (очно/ заочно)</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ДОО – 1/0,5 - на уровне города – 2/1 - на уровне округа – 3/1,5 - на областном уровне – 4/2 - на всероссийском уровне – 4/2 - на международном уровне – 4/2 	<p>(указать уровень, тему выступления и дату семинара и других форм, ксерокопии подтверждающих документов)</p>	18		
1.22	<p>Представление педагогического опыта по организации и проведению образовательного процесса с воспитанниками (очно \ заочно):</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ДОО – 1 / 0,5 - на уровне города – 2 / 1 - на уровне округа – 3 / 1,5 - на областном уровне – 4/2 - на всероссийском уровне – 4/2 	<p>(указать уровень, тему и дату семинара и других форм, приложить ксерокопии подтверждающего документа по одному каждого уровня)</p>	16		
1.23	<p>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах (СМИ, сеть Интернет), в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ДОО – 1 - на уровне города – 2 - участие на окружном уровне – 3 - на областном уровне – 4 	<p>Указать издание, в котором опубликован материал, тему, дату выхода публикации (приложить ксерокопию)</p>	10		

	– на всероссийском уровне – 4				
1.24	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) -на уровне ОО– 1 -на уровне образовательного округа – 2 -на уровне региона – 3	Приложить подтверждающие документы.	6		
1.25	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (72 часа – 1, более 72 часов – 2) непрерывного образования цифровая форма «одного окна» хозрасчетные курсы	да/нет приложить аналитическую справку	6		
1.26	Положительный результат участия: – в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических ВУЗов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента) – 1 – в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог – 1	Приложить подтверждающие документы.	2		
1.27	Своевременное оформление документации: Рабочие программы Сценарии праздников Планы воспитательно-образовательной работы Мониторинговые исследования Самоанализ по итогу учебного года Регулярная активность на платформе СФЕРУМ и VK	да/нет Справка методиста, медсестры, делопроизводителя	1/-1		
Общее количество баллов по критерию 1:					
2. За интенсивность и напряженность работы					
2.1	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) 5% -10% – 1 11% - 19% – 2 Свыше 20% – 3	Общая численность воспитанников (в возрасте 6-8 лет) _____. Численность воспитанников-участников движения ВФСК ГТО (в возрасте 6-8 лет) _____. Доля воспитанников-участников ВФСК ГТО _____.	3		
2.2	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья 1% – 1 2% – 2 3% и выше – 3	Общая численность воспитанников (в возрасте 6-8 лет) _____. Численность воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО (в возрасте 6-8 лет) _____. Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы в ВФСК ГТО _____.	3		
2.3	Наличие детей разного возраста	да/нет	1		
2.4	Участие в организации адаптационного периода вновь пришедших воспитанников	да/нет (справка работника)	2		
2.5	Коррекционное сопровождение детей инвалидов	да/нет (приложить ИОМ)	2		
2.6	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса Отсутствие – 1 Наличие – -1	Аналитическая справка	1		
2.7	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников Отсутствие – 1 Наличие – -1	Аналитическая справка	1		
2.8	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований, пожарной безопасности в части организации образовательного процесса Отсутствие – 1 Наличие – -1	Аналитическая справка	1		
2.9	Эффективная организация профсоюзной работы в учреждении – 2 Участие в конкурсах, организованных профсоюзной организацией – 1 Является членом профсоюзной организации – 0,5	да/нет, фото документ, подтверждающий участие	3,5		
2.10	Участие в: – ремонте помещений учреждения – субботниках, организованных учреждением – социально-значимых акциях, проектах – работе по оформлению детских площадок – работе на опытно-экспериментальном участке (огороде) – в оформлении цветников и творческий подход к ним – в культурно-массовых мероприятиях	Справка завхоза, фото Справка от профсоюза Скриншот, сертификат, фото и информация об участии от организаторов мероприятий Справка методиста, фото Справка муз. работника, фото	2 1 1 1 1 1 1		
Общее количество баллов по критерию 2:					

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество (эффективность труда) делопроизводителя структурных подразделений «Детский сад Лад» и «Детский сад Сказка» ГБОУ гимназии им.С.В.Байменова города Похвистнево

Ф.И.О. _____

Дата _____

№ п/п	Критерии	Сведения, подтверждающие соответствие критерия	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов	
				Оценка работника	Оценка работника
Критерий 1. За результативность и качество работы					
1.	Инициативный и грамотный подход по ведению делопроизводства в структурном подразделении	<u>Да</u> /нет	3		
2.	Повышение эффективности деятельности на основе использования современных методов сбора и обработки информационных технологий	<u>Да</u> /нет	1		
	Работа в АСУ РСО	<u>Да</u> /нет	2		
	Работа с электронной очередью	<u>Да</u> /нет	2		
	Работа по комплектованию будущих первоклассников	<u>Да</u> /нет	1		
	Своевременное предоставление важных отчетов	<u>Да</u> /нет	3		
3.	Выполнение заданий вне постоянного рабочего места, а также передвижение по городу	<u>Да</u> /нет	3		
4.	Выполнение работы требующей высокой напряженности и интенсивности (систематическое выполнение срочных заданий)	<u>Да</u> /нет	5		
5.	Участие в: ремонте помещений учреждения	Справка завхоза, фото	2		
	субботниках, организованных учреждением		1		
	социально-значимых акциях, проектах	Справка от профсоюза	1		
	работе на опытно-экспериментальном участке (огороде)	Скриншот, сертификат, фото и информация об участии от организаторов мероприятий	1		
	в оформлении цветников и творческий подход к ним		1		
	в культурно-массовых мероприятиях	Справка муз. работника, фото	1		
Общее количество баллов по критерию 1:			27		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество (эффективность труда) медицинских работников структурных подразделений «Детский сад Лад» и «Детский сад Сказка» ГБОУ гимназии им.С.В.Байменова города Похвистнево

№ п/п	Критерии оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерия	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов	
				Оценка работника	Оценка комиссии
	1. Результативность и качество работы.				
1.1	Соотношение числа дней, проведенных воспитанниками в группе, к общему числу дней работы ДОО: от 70% до 75% 75 % и более	Аналитическая справка по посещаемости и заболеваемости	1 2		
1.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение заболеваемости уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию		1 2		
1.3	Организация оздоровительных мероприятий с детьми	Аналитическая справка по организованным мероприятиям	2		
1.4	Наличие детей-инвалидов Организация работы с ними	<u>Да</u> /нет (Информационная справка)	0,5 1		
1.5	Использование в работе электронных программ (АИС «Меркурий»)	<u>Да</u> /нет	1		
1.6	Отсутствие замечаний по выполнению плана профилактических		2		

	прививок	Да/нет Информационная справка			
1.7	Отсутствие обоснованных жалоб родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей		2		
1.8	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания		2		
1.9	Отсутствие случаев травматизма, строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности		2		
1.10	Своевременное оформление документации: План медицинской работы Табель посещаемости Перспективное меню на 10 дней Информационные материалы в уголках «Здоровья» и на сайте образовательного учреждения Самоанализ по итогу учебного года	Да/нет	+1/-1		
1.11	Участие в: ремонте помещений учреждения	Справка завхоза, фото	2		
1.12	субботниках, организованных учреждением		1		
1.13	социально-значимых акциях, проектах	Справка от профсоюза	1		
1.14	работе на опытно-экспериментальном участке (огороде)	Скриншот, сертификат, фото и информация об участии от организаторов мероприятий	1		
1.15	в оформлении цветников и творческий подход к ним		1		
1.16	в культурно-массовых мероприятиях	Справка муз.работника, фото	1		
	ИТОГО		26,5		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество (эффективность труда) завхоза структурных подразделений «Детский сад Лад» и «Детский сад Сказка» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево

Ф.И.О. _____

Дата _____

Общее количество баллов: _____

№ п/п	Критерии	Сведения, подтверждающие соответствие критерия	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов	
				Оценка работника	Оценка комиссии
1. Результативность и качество работы (эффективность труда)					
1.	Создание комфортных условий для бесперебойного, безаварийного функционирования структурного подразделения	Да/нет	5		
2.	Образцовое ведение работы по охране труда и пожарной безопасности	Да/нет	3		
3.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству и хранению продуктов питания в структурном подразделении	Да/нет	3		
4.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, отчетной документации	Да/нет	2		
5.	Осуществление контроля за работой обслуживающего персонала	Да/нет	2		
6.	Организация работы по списанию материалов	Да/нет	2		
7.	Своевременное оформление информационных стендов по охране труда и пожарной безопасности	Да/нет	2		
8.	Участие в проведении внеплановых работ по обеспечению жизнедеятельности учреждения:	Справка завхоза, фото	2		
8.1	ремонте помещений учреждения				
8.2	субботниках, организованных учреждением				
8.3	социально-значимых акциях, проектах	Справка от профсоюза	1		
8.4	работе на опытно-экспериментальном участке (огороде)	Скриншот, сертификат, фото и информация об участии от организаторов мероприятий	1		
8.5	в оформлении цветников и творческий подход к ним				
8.6	в культурно-массовых мероприятиях	Справка муз.работника, фото	1		
	Общее количество баллов по критерию 1:		26		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество (эффективность труда) помощника (младшего воспитателя) структурных подразделений «Детский сад Лад» и «Детский сад Сказка» ГБОУ гимназии им.С.В.Байменова города Похвистнево

№ п/п	Критерии оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерия	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов	
				Оценка работника	Оценка комиссии
Критерий 1. Результативность и качество работы					
1.1	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе: ясельная и 1 младшая группа (11дн. – 3 б., 10дн. – 2 б., 9дн. – 1б.); 2-я младшая группа (12 дн. – 3 б., 11 дн. – 2 б., 10 дн. – 1б.); средняя группа (14 дн. – 3 б., 13 дн. – 2 б., 12 дн. – 1б.); старшая группа (15дн. – 3 б., 14 дн. – 2 б., 13 дн. – 1б.); подготовительная группа (17 дн. – 3 б., 16 дн. – 2 б., 15 дн. – 1б.).	да/нет (справка)	3		
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей	да/нет	3		
1.3	Творческий подход к созданию комфортных условий в группе	да/нет	2		
1.4	Отсутствие случаев травматизма, строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности	да/нет	2		
1.5	Участие в: ремонте помещений учреждения	Справка завхоза, фото	2		
1.6	субботниках, организованных учреждением		1		
1.7	социально-значимых акциях, проектах	Справка от профсоюза	1		
1.8	работе по оформлению детских площадок	Скриншот, сертификат, фото и информация об участии от организаторов мероприятий	1		
1.9	работе на опытно-экспериментальном участке (огороде)		1		
1.10	в оформлении цветников и творческий подход к ним		1		
1.11	в культурно-массовых мероприятиях	Справка муз.работника, фото	1		
	Общее количество баллов по критерию 1:				
Критерий 2. Интенсивность и напряженность работы					
2.1.	Превышение плановой наполняемости	да/нет	1		
2.2	Участие в организации адаптационного периода вновь пришедших воспитанников	да/нет	2		
2.3.	Наличие детей-инвалидов	да/нет	2		
	Общее количество баллов по критерию 2:				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество (эффективность труда) повара структурных подразделений «Детский сад Лад» и «Детский сад Сказка» ГБОУ гимназии им.С.В.Байменова города Похвистнево

№ п/п	Критерии	Сведения, подтверждающие соответствие критерия	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов	
				Оценка работника	Оценка работника
Результативность и качество работы					
1.	Создание условий для сохранения здоровья детей: качественные рациональные способы приготовления детского питания	Да/нет	2		
2.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Да/нет	1		
3.	Отсутствие предписаний и обоснованных замечаний со стороны Роспотребнадзора к организации и качеству питания	Да/нет	3		
4.	Творческое отношение к приготовлению блюд, качественная работа по содержанию помещений пищеблока в санитарном состоянии	Да/нет	2		
5.	Участие в: ремонте помещений учреждения	Справка завхоза, фото	2		
5.1	субботниках, организованных учреждением		1		
5.2	социально-значимых акциях, проектах	Справка от профсоюза	1		
5.3	работе на опытно-экспериментальном участке (огороде)	Скриншот, сертификат, фото и информация об участии от организаторов	1		
5.4	в оформлении цветников и творческий подход к ним		1		
5.5					
5.6					

		мероприятий			
	в культурно-массовых мероприятиях	Справка муз.работника, фото	1		
	Общее количество баллов:				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество (эффективность труда) кастелянши, рабочего по стирке белья и ремонту спецодежды структурных подразделений «Детский сад Лад» и «Детский сад Сказка» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево

№ п/п	Критерии	Сведения, подтверждающие соответствие критерия	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов	
				Оценка работника	Оценка работника
Критерий 1. За результативность и качество работы					
1.	Отсутствие замечаний к качеству стирки белья	Справка завхоза, фото	3		
2.	Творческий подход к реставрации и ремонту мягкого инвентаря	Справка завхоза, фото	2		
3.	Участие в: ремонте помещений учреждения		2		
3.1	субботниках, организованных учреждением	Справка завхоза, фото	1		
3.2	социально-значимых акциях, проектах	Справка от профсоюза	1		
3.3	работе на опытно-экспериментальном участке (огороде)	Справка методиста	1		
3.4	в оформлении цветников и творческий подход к ним	Справка методиста	1		
3.5	в культурно-массовых мероприятиях	Справка муз. работника, фото	1		
	Общее количество баллов по критерию 1:		12		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество (эффективность труда) сторожа структурных подразделений «Детский сад Лад» и «Детский сад Сказка» ГБОУ гимназии им. С.В.Байменова города Похвистнево

Ф.И.О. _____

Дата _____

№ п/п	Критерии	Сведения, подтверждающие соответствие критерия	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов	
				Оценка работника	Оценка комиссии
Критерий 1. Результативность и качество работы					
1.	Отсутствие порчи (потери) имущества структурного подразделения во время дежурства	Да/нет	1		
2.	Отсутствие обоснованных замечаний к осуществлению охраны объекта в ночное время, в праздничные и выходные дни	Да/нет	2		
3.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	Да/нет	1		
4.	Содержание помещений и территорий в надлежащем санитарном состоянии	Да/нет	3		
5.	Участие в: ремонте помещений учреждения	Справка завхоза, фото	2		
5.1	субботниках, организованных учреждением		1		
5.2	социально-значимых акциях, проектах	Справка от профсоюза	1		
5.3	работе на опытно-экспериментальном участке (огороде)	Скриншот, сертификат, фото и информация об участии от организаторов мероприятий	1		
5.4	в оформление цветников и творческий подход к ним		1		
5.5	в культурно-массовых мероприятиях	Справка муз.работника, фото	1		
	Общее количество баллов по критерию 1:		14		

Оценочный лист педагога дополнительного образования
СП ЦДТ «Пируэт» ГБОУ гимназии им. С.В. Байменова города Похвистнево
За период работы с _____ 202__ г. по _____ 202__ г.

Фамилия, имя, отчество _____
 Квалификационная категория _____
 Недельная нагрузка _____
 Название объединения _____
 Количество групп _____
 Количество детей (на дату сдачи) _____

№	Критерий	Значение по критерию	Балл	Макс. балл	Само-оценка	Оцен-ка комис-сии
Критерий 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 отчётный период (кроме программ, реализующихся через сетевое взаимодействие)	Справка методиста		Не более 3 баллов		
	70% - 74%		1			
	75 – 79%		2			
	80% и более		3			
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период (КДН)			Не более 2 баллов		
	- 50 % - 90 %		1			
	- 90 % и выше		2			
1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей:	При разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу		Не более 8 баллов		
	- модульная дополнительная общеобразовательная программа;		1			
	- дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме;		1			
	- разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа;		2			
	- дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий);		2			
- дополнительная общеобразовательная программа, включающие элементы наставничества.	2					
1.4.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ		1	Не более 1 балла		
1.5.	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической и теоретической подготовке (ОФП)	в соответствии с «Контрольными нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Самарской области» или контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО		Не более 2 баллов		
	50 % - 89 %		1			
	90 % и выше		2			
1.6.	Специальная физическая подготовка (СФП)	Наличие протоколов присвоения разрядов или уровень соревнований		Не более 6 баллов		
	Массовый разряд до II		2			
	I разряд: наличие 5 и более учащихся		3			
	КМС: наличие 3 и более учащихся		4			
	МС: наличие 2 и более		5			
	МСМК, ЗМС: наличие		6			
1.7.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области»	от общего количества отзывов обучающихся объединения и их родителей (законных представителей)		Не более 2 баллов		
	70% -79%		1			
	80% и более		2			

1.8.	Наличие в основной группе занимающихся детей имеющих ограниченные возможности здоровья – 0,5 за каждого обучающегося (до 6 баллов)	Справка из ОУ или врача	6	Не более 6 баллов			
	ИТОГО по критерию			30			
Критерий 2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения							
2.1	Удельный вес численности учащихся по программе, участвующих в олимпиадах, конкурсах различного уровня в общей численности учащихся по программе (все конкурсы, включая социально-значимые):	Копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсных мероприятиях (приказов, протоколов, положений, грамот, дипломов)		Не более 6 баллов			
	15-20%		0,5				
	21-25%		1				
	26-30%		2				
	31-35%		3				
	36-40%		4				
	41-45%		5				
	46 и выше %	6					
2.1.2	Наличие победителей и призеров в заочной форме (дистанционные конкурсы) участия в конкурсных мероприятиях по уровням за 1 ребенка 1 раз:	Копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсных мероприятиях (приказов, протоколов, положений, грамот, дипломов)		Не более 5 баллов			
	- онлайн (0,5 б за каждую грамоту не зависимо от уровня конкурса) не более 5 б.		0,5				
	- офлайн (в зависимости от уровня) не более 20 б.				Не более 20 баллов		
	- городской;		0,5				
	- зональный и областной;		1				
	- российский;		1,5				
	- международный.	2					
2.1.3	Наличие победителей и призеров в очной форме участия в конкурсных мероприятиях по уровням за 1 ребенка 1 раз (не более 50 б.):	Копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсных мероприятиях (приказов, протоколов, положений, грамот, дипломов)		Не более 50 баллов			
	- городской;		1				
	- зональный;		2				
	- областной;		3				
	- российский;		4				
	- международный	5					
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлечённых в добровольческую (волонтёрскую) деятельность	от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования		Не более 2 баллов			
	- до 5%		1				
	- 5 – 10 %		2				
	- свыше 10%	3					
2.3.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования ОО (структурного подразделения)	(в зависимости от уровня баллы могут суммироваться)		Не более 3 баллов			
	- городской;		1				
	- областной;		2				
	- всероссийский;	3					
2.4.	Член сборной команды по виду спорта:	Копия приказа или протокола		Не более 4 баллов			
	- Города;		1				
	- Области;		2				
	- Федерального округа;		3				
	- России.	4					
2.5.	Наличие у детского (детско-молодежного) объединения (учебной группы) званий «образцовый коллектив»	Копия приказа	5	Не более 5 баллов			
2.6.	Участие в социально-значимой деятельности (акции, проекты и т.д.) на уровнях (за каждое):	Копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсных мероприятиях (приказов, протоколов, положений, грамот, дипломов)		Не более 5 баллов			
	- городской;		1				
	- окружной, зональный;		2				
	- областной;		3				
	- всероссийский;		4				
	- международный	5					
2.7.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлечённых в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч.		1	Не более 1			

	с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период			балла		
	ИТОГО по критерию			101		
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе						
3.1.	Представленность СП ЦДТ «Пируэт» в социуме: - ведение сайта объединения или педагога - предоставление информации для официального сайта учреждения - страницы объединения - уголок объединения	Справка методиста, скриншоты или ссылки на страницу сайта педагога (не менее 12 публикаций в год), не более 5 баллов.	1 1 1 1	Не более 5 баллов		
3.1.2	Продвижение деятельности объединения в социальных сетях: не менее 10 публикаций на официальной странице образовательной организации в социальной сети за отчетный период (учебный год)	Ссылки на публикации или скриншоты. Балл может быть засчитан только при условии размещения в соц.сетях уникальных публикаций. Один и тот же пост в разных сообществах считается 1 раз.	2	Не более 2 баллов		
	ИТОГО по критерию			7		
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога						
4.1.	Участие педагога в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период (за каждое) на уровне: - городской; - окружной, зональный; - областной; - всероссийский.	Копии приказов, протоколов.	0,5 1 2 3	Не более 16 баллов		
4.2.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений, наличие методической продукции в копилке учреждения и другое) в зависимости от уровня (баллы могут суммироваться) - учрежденческий; - городской; - зональный и окружной; - областной; - всероссийский	Копии сертификатов, программ курсов, приказа.	0,5 1 2 3 4	Не более 21 балла		
4.2.1	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений, наличие методической продукции в копилке учреждения и другое) в зависимости от уровня (баллы могут суммироваться) - зональный и окружной; - областной; - всероссийский	Копии сертификатов, программ курсов, приказа. (заочный)	1 2 3	Не более 10 баллов		
4.3.	Участие в обучающих вебинарах, семинарах (за каждый сертификат 0,5 б.) не более 26.	Копии сертификатов	0,5	Не более 2 баллов		
4.4.	Обучение педагога на курсах повышения квалификации (за каждое) направленные на обучение от СП ЦДТ «Пируэт»: 36 часов; 72 часа и >;	Копии чеков, сертификатов, программы курсов, приказов.	2 4	Не более 4 баллов		
4.5.	Качественное предоставление необходимых документов и журнала учета (АСУ РСО) работы детских и юношеских объединений: - за грубые нарушения; - незначительные; - отсутствие замечаний	Справка методиста	-2 -1 1	Не более 1 балла		
4.6.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)					
4.6.1	Личное участие в конкурсах профессионального мастерства «Сердце отдаю детям», «Ключ к успеху», конкурсе дополнительных общеобразовательных программ «Новый формат», в зависимости от уровня:	Копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсных мероприя-		Не более 19 баллов		

	- городской;	тиях (приказов, протоколов, положений, грамот, дипломов)	1			
	- окружной;		2			
	- областной;		4			
	- всероссийский		6			
4.7.	Личный вклад педагога в развитие дополнительного образования по направленности (за каждую):	Копии благодарственных писем, грамот		Не более 6 баллов		
	- городской;					
	- областной;					
	- всероссийский					
4.8.	Посещаемость родителями родительских собраний 31-65% 66% и выше	Копии протоколов, фото.	0,5 1	Не более 3 баллов		
	Участие родителей в мероприятиях объединения					
	Работа родительского актива объединения по созданию комфортных условий для занятий					
4.9.	Реализация и проведение массовых мероприятий (концертов, проффильных смен, учебно-тренировочных сборов, походов, социально-значимых акций, соревнований, слётов, выездных массовых мероприятий):	Копии приказов, положений, протоколов		Не более 37 баллов		
	- Городские (1 б за каждое мероприятие);					
	- Окружные, зональные (2б за каждое мероприятие);					
	- Региональные, областные (3б за каждое мероприятие);					
	- Всероссийские (4б за каждое мероприятие).					
4.10.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог		2	Не более 2 баллов		
ИТОГО по критерию				111		
Критерий 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	Копии удостоверений		Не более 2 баллов		
	- до 50 %					
	- свыше 50%					
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Справка методиста		Не более 1 балла		
	- отсутствие жалоб;					
	- наличие жалоб.		-2			
5.3.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	Справка методиста		Не более 1 балла		
	- отсутствие;					
	- наличие					
ИТОГО по критерию				4		
ИТОГО max				253		

«___» _____ 20__ г _____ / _____
(подпись педагога ДО) (расшифровка подписи)

Комиссия по стимулирующим выплатам:

Председатель комиссии – методист СП ЦДТ «Пируэт»

Члены комиссии:

1. Руководитель СП ЦДТ «Пируэт»
2. Педагог дополнительного образования
3. Методист
4. Делопроизводитель

**Лист оценивания
эффективности (качества) работы заведующего хозяйственной частью
Структурного подразделения центр детского творчества «Пируэт»
ГБОУ гимназии им. С.В. Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	Показатели	Макс кол-во баллов	Кол-во баллов
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	Качественная подготовка и организация ремонтных работ.	1-3	
		Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону.	1-5	

		Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.	1-5	
2	Обеспечение учета материальных средств и их сохранности	Своевременная постановка на учет и списывание с учета материальных ценностей.	1-5	
		Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря и материальных ценностей.	1-5	
		Отсутствие замечаний по итогам проверок хозяйственной деятельности.	3	
		Благоустройство и озеленение помещений школы и пришкольной территории.	1-6	
		За интенсивность и напряженность труда.	1-10	
3		Своевременная подготовка графиков дежурств, режим работы обслуживающего персонала, их корректировка	1-2	
4		Ежедневный контроль за режимом работы обслуживающего персонала	1-2	
ИТОГО			46	

С листом оценивания эффективности (качества) работы ознакомлен(а): _____

**Лист оценивания
эффективности (качества) работы сторожа
Структурного подразделения центр детского творчества «Пируэт»
ГБОУ гимназии им. С.В. Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	Показатели	Макс кол-во баллов	Кол-во баллов
1	Качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения здоровья школьников.	Отсутствие порчи (потери) имущества учреждения во время дежурства.	2	
		Отсутствие обоснованных замечаний к осуществлению охраны объекта во время дежурства, в праздничные и выходные дни.	1	
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	1	
		Отсутствие обоснованных жалоб в части охраны жизни детей и работников	1	
		Активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	1-3	
		Проведение уборок помещений, территории.	2	
		Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родителей обучающихся.	1	
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (вынужденная уборка туалетных комнат, коридоров и др.)	1	
		Активное участие в подготовке Учреждения к новому учебному году.	1	
		Исполнительская дисциплина.	1	
ИТОГО			14	

С листом оценивания эффективности (качества) работы ознакомлен (а): _____

**Лист оценивания
эффективности (качества) работы дворника
Структурного подразделения центр детского творчества «Пируэт»**

ГБОУ гимназии им. С.В. Байменова города Похвистнево

№ п/п	Критерии оценивания	Показатели	Макс кол-во баллов	Кол-во баллов
1	Качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения здоровья школьников.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	1-3	
		Содержание помещений и территорий в надлежащем санитарном состоянии.	1-4	
		Активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	3	
		Сохранность инвентаря.	1-3	
		Проведение генеральных уборок помещений, территории.	1	
		Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родителей обучающихся.	1	
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (вынужденная уборка туалетных комнат, коридоров и др.)	1-3	
		Активное участие в подготовке Учреждения к новому учебному году.	1-2	
		Исполнительская дисциплина.	1	
		Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке территории.	1-2	
	ИТОГО		23	

С листом оценивания эффективности (качества) работы ознакомлен(а): _____

**Лист оценивания
эффективности (качества) работы уборщика служебных помещений
Структурного подразделения центр детского творчества «Пируэт»
ГБОУ гимназии им. С.В. Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	Показатели	Макс кол-во баллов	Кол-во баллов
1	Качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения здоровья школьников.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	1	
		Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда.	2	
		Содержание помещений и территорий в надлежащем санитарном состоянии.	1-5	
		Активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	1-5	
		Проведение генеральных уборок помещений, территории.	1-5	
		Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родителей обучающихся.	1	
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (вынужденная уборка туалетных комнат, коридоров и др.)	1	
		Активное участие в подготовке Учреждения к новому учебному году.	2	
		Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию территории Учреждения, качественное выполнение.	1-5	
		Исполнительская дисциплина.	1	

		За интенсивность труда.	1-5	
	ИТОГО		32	

С листом оценивания эффективности (качества) работы ознакомлен (а): _____

**Лист оценивания
эффективности (качества) работы медицинской сестры
Структурного подразделения центр детского творчества «Пируэт»
ГБОУ гимназии им. С.В. Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	Максимально кол-во баллов	Кол-во баллов
1	Своевременная подготовка документов по медицинскому доступу к соревнованиям.	1-3	
2	Осуществление контроля за медицинским осмотром детей.	1-5	
3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.	1-5	
4	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	2	
5	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1-4	
6	Своевременное прохождение медосмотра работниками учреждения	1-3	
7	Своевременный контроль по наличию справок вновь прибывших воспитанников ЦДТ «Пируэт»	1-5	
8	Продуктивная работа в профильных и оздоровительных лагерных смен	1-5	
9	Своевременная и качественная подготовка документации - незначительные замечания	3 2	
10	Своевременное осуществление мер во время инфекционного периода	2	
ИТОГО		37	

С листом оценивания эффективности (качества) работы ознакомлен (а): _____

**Лист оценивания
эффективности (качества) работы рабочего по комплексному
обслуживанию Структурного подразделения центр детского творчества
«Пируэт» ГБОУ гимназии им. С.В. Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	Показатели	Макс кол-во баллов	Кол-во баллов
	Качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения здоровья школьников.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	1	
		Образцовое содержание состояния энергетического и коммунального хозяйства	1-4	
		Активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	1-4	
		Проведение генеральных уборок помещений, территории.	1	
		Отсутствие замечаний по итогам проверок хозяйственной деятельности.	1-3	
		Сохранность рабочего инвентаря и материальных ценностей.	1-3	
		Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН. Ответственность за содержание	2	

	технического кабинета и инструмента.		
	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда.	1	
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (вынужденная уборка туалетных комнат, коридоров и др.)	1-5	
	Активное участие в подготовке Учреждения к новому учебному году.	2	
	Исполнительская дисциплина.	1	
	Ремонт школьных помещений и мебели.	1-5	
	ИТОГО	32	

С листом оценивания эффективности (качества) работы ознакомлен (а): _____

**Лист оценивания
эффективности (качества) работы звукорежиссера
Структурного подразделения центр детского творчества «Пируэт»
ГБОУ гимназии им. С.В. Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	Максимально кол-во баллов	Кол-во баллов
1	Отсутствие замечаний по итогам подготовки творческих мероприятий.	1-3	
2	Сохранность рабочего инвентаря и материальных ценностей.	1-3	
3	Своевременный ремонт музыкального оборудования (коллонки, шнуры, микрофоны и т.д.).	1-3	
4	Содержание технических помещений в соответствии с требованиями СанПиН.	1-3	
5	Результаты работника и воспитанников в социально значимых проектах (в зависимости от уровня) - городские - региональные - областные - российские - международные.	1 2 3 4 5	
6	Подготовка звукозаписи: (плюс и минус) для социально-значимых проектов (концертов, конкурсов, различных мероприятий). - городской - областной - российский - международный	2 3 4 5	
7	Организация, проведение и участие в массовых мероприятиях (концертах, профильных сменах, учебно-тренировочных сборах, соревнованиях), за каждое мероприятие: - Учрежденческие - Городские - Окружные, зональные - Региональные, областные - Всероссийские	0,5 1 2 3 4	
8	Сохранность и пополнение аудиотек.	3	
9	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда.	1	
10	Повышение качества работы за счет личной инициативы и инновационных идей	2	
	ИТОГО	32	

С листом оценивания эффективности (качества) работы ознакомлен (а): _____

**Лист оценивания
эффективности (качества) работы гардеробщика
Структурного подразделения центр детского творчества «Пируэт»
ГБОУ гимназии им. С.В. Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	Показатели	Макс кол-во баллов	Кол-во баллов
1	Качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения здоровья школьников.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	1	
		Сохранность личного имущества учащихся.	4	
		Содержание помещений и территорий в надлежащем санитарном состоянии.	1-5	
		Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	2	
		Активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	1-5	
		Проведение генеральных уборок помещений, территории.	2	
		Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родителей обучающихся.	1	
		Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году.	1-4	
		За интенсивность и напряженность труда.	1-5	
		Исполнительская дисциплина.	1	
ИТОГО			30	

С листом оценивания эффективности (качества) работы ознакомлен (а): _____

**Лист оценивания
эффективности (качества) работы делопроизводителя
Структурного подразделения центр детского творчества «Пируэт»
ГБОУ гимназии им. С.В. Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальное кол-во баллов	Кол-во баллов
Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора учреждения			
1	Соблюдение сроков исполнения документации	1-3	
2	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	1-5	
3	Оперативная работа с документами	1-4	
4	Повышение качества работы за счет личной инициативы и инновационных идей	2-4	
5	Работа с дисплеем (ПЭВМ)	1-3	
6	Использование информационных технологий при работе с документами	1-3	
7	Использование в работе сети Internet	1-3	

8	Сохранность рабочего оборудования и других материальных ценностей	1-2	
9	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес делопроизводителя со стороны администрации, педагогов, родителей.	2	
10	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	1-2	
11	За интенсивность и напряженность труда	3	
ИТОГО		33	

С листом оценивания эффективности (качества) работы ознакомлен (а): _____

**Лист оценивания
эффективности (качества) работы секретаря
Структурного подразделения центр детского творчества «Пируэт»
ГБОУ гимназии им. С.В. Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальное кол-во баллов	Кол-во баллов
Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора учреждения			
1	Высокое качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др. (оформление, точность, внимательность)	1-3	
2	Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения.	1-3	
3	Ведение архивной документации	1-2	
4	Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений.	1-3	
5	Оформление и ведение личных дел обучающихся	1-3	
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1-2	
7	За отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации и делопроизводству	1-5	
8	За своевременную передачу приказов в бухгалтерию	1-3	
ИТОГО		24	

С листом оценивания эффективности (качества) работы ознакомлен (а): _____

**Лист оценивания
эффективности (качества) работы костюмера
Структурного подразделения центр детского творчества «Пируэт»
ГБОУ гимназии им. С.В. Байменова города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальное кол-во баллов	Кол-во баллов
Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора учреждения			
1	Осуществление необходимого ремонта костюмов (подшив, замена деталей и молний, обработка тесьмой, замена резинок, деталей, нашив блесток)	2-5	
2	Пошив костюмов к концертным номерам	2-5	
3	Своевременная и качественная подготовка костюмов к концертным номерам	2	

4	Содержание в надлежащем санитарном состоянии кабинета костюмерной	3	
5	Стирка, обработка, глажение костюмов	2-5	
ИТОГО		20	

С листом оценивания эффективности (качества) работы ознакомлен (а): _____

Лист оценивания результативности и качества работы педагогического работника

ГБОУ гимназии имени С.В. Байменова города Похвистнево

Дата заполнения _____ Ф.И.О. педагога, подпись _____

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Кол-во баллов	Само-оценка	Оценка комиссии
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам). Стабильно высокая (качество обученности 70% и более)	1 балл за 1 класс, за 1 предмет Для 1 –х классов – результаты педагогической диагностики <i>(Ведомость из АСУ)</i>			
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (четвертных или годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более 1 балл за 1 класс, за 1 предмет <i>(Сравнительная таблица)</i>			
1.3.	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 за 1 класс, за 1 предмет <i>(Ведомость из АСУ)</i>			
1.4.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» 70% и более.	2 балла за 1 класс, за 1 предмет <i>(Таблица)</i>			
1.5.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более 1 балл за 1 класс, за 1 предмет <i>(Таблица)</i>			
1.6.	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 за 1 класс, за 1 предмет <i>(Ведомость из АСУ)</i>			
1.7.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% 1 балл за 1 класс, за 1 предмет <i>(Таблица)</i>			
1.8.	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% (математика, русский язык)	100% 2 балла за 1 класс, за 1 предмет <i>(Таблица)</i>			
1.9.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	1 балл за 1 предмет, за 1 учащегося <i>(Таблица)</i>			
1.10.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 80 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	За каждого выпускника получившего от 80 и более баллов - 1 балл <i>(Таблица)</i>			
1.11.	Отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	2 балла <i>(Справка)</i>			
1.12.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	100% 1 балл			
1.13.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	100% 1 балл			
1.14.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДДМ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	Наличие в классном коллективе объединения РДДМ: - регистрация на сайте – 1 балл - участие в акциях – 1 балл (за каждую) - участие в конкурсах, слётах – 2 балла (за каждый) <i>(грамоты, дипломы, благодарственные письма)</i>			
1.15.	Участие обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (в зависимости от уровня)	Наличие социально значимых проектов обучающихся, выполненных под руководством педагога: - гимназический уровень – 1 балл - муниципальный уровень - 2 балла - окружной уровень - 3 балла - региональный уровень - 4 балла - всероссийский уровень - 5 баллов - международный уровень - 6 баллов <i>(приказы, грамоты, дипломы)</i>			
1.16.	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)	Победители в конкурсе социально значимых проектах, выполненные под руководством педагога: - гимназический уровень – 2 балл - муниципальный уровень - 3 балла			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Кол-во баллов	Само-оценка	Оценка комиссии
		- окружной уровень – 4 балла - региональный, межрегиональный уровень - 5 баллов - всероссийский уровень - 6 баллов -международный уровень- 7 баллов (приказы, грамоты, дипломы)			
1.17.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО от 25% и более.	2 балла (Таблица)			
1.18.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Да/нет 2 балла			
1.19.	Результаты участия педагога в организации и проведении государственной итоговой аттестации:	-в качестве организатора – 3 балла (за один день работы на ППЭ) -в качестве руководителя ППЭ – 4 балла (за один день работы на ППЭ) -в качестве технического специалиста – 2 балла (за один день работы на ППЭ) -в качестве сопровождающего – 1 балл (за один день работы на ППЭ) (Приказы)			
1.20.	Результаты работа учителя в составе экспертов ГЭК (государственной экзаменационной комиссии), ВПР, РКР	2 балла (за одну проверку) (Приказы, справка зам.директора)			
1.21.	Результаты работа учителя в профильных сменах для обучающихся.	4 балла за 1 профильную смену (Приказы, протоколы итоговых заданий)			
1.22.	Результаты участия педагога в жюри по проверке и оцениванию олимпиадных, конкурсных работ, проектов обучающихся.	За каждое мероприятие -гимназический уровень – 1 балл -муниципальный уровень - 2 балла -окружной уровень - 3 балла -региональный уровень - 4 балла (Приказы, справки зам.директора)			
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 очных предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Победители и призеры олимпиад и конференций, организованных очно или в режиме онлайн: - гимназический уровень - 1 балла (за 1 чел.) - городской - 2 балла (за 1 чел.) - окружной уровень- 3 балла (за 1 чел.) - региональный уровень - 7 баллов (за 1 чел.) - всероссийский уровень – 8 баллов (за 1 чел.) - международный уровень – 9 баллов (за 1 чел.) (Приказы, грамоты, дипломы)			
2.1.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, участников очных предметных олимпиад, научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Участие обучающихся в олимпиадах и конференциях, организованных очно, онлайн или дистанционно: - гимназический, городской уровень - 1 балл - окружной уровень - 2 балла - региональный уровень - 3 балла - всероссийский уровень – 4 балла - международный уровень – 5 баллов (Приказы, грамоты, дипломы)			
2.2.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами заочных предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Победители и призеры в олимпиадах и конференциях, организованных заочно: - гимназический уровень - 1 балла - городской уровень - 2 балла - окружной уровень- 3 балла - региональный уровень - 4 балла - всероссийский уровень – 5 баллов - международный уровень – 6 баллов Не более 21 балла (Приказы, грамоты, дипломы)			
2.2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, участников заочных предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Участие обучающихся в олимпиадах и конференциях, организованных заочно: - гимназический, городской уровень - 1 балл - окружной уровень - 2 балла - региональный уровень - 3 балла - всероссийский уровень – 4 балла - международный уровень – 5 баллов Не более 15 баллов (Приказы, грамоты, дипломы)			
2.2.2.	Результаты участия в Национальной образовательной программе «Интеллектуально-творческий потенциал России» (г. Обнинск)	- наличие не менее 10 участников - 3 балла - наличие лауреатов - 4 балла			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Кол-во баллов	Само-оценка	Оценка комиссии
		- наличие победителей, призеров - 5 баллов Не более 12 баллов (<i>Грамоты, дипломы</i>)			
2.2.3.	Результаты участия в областной программе исследовательских проектов по науке и технике «ВЗЛЁТ»	- выход проекта в дистанционный рейтинг – 5 баллов (за 1 участника) - очная защита проекта – 7 баллов (за 1 участника) - призовое место на очной защите проекта – 9 баллов (за одного участника) Не более 21 балла (<i>Грамоты, дипломы</i>)			
2.3.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	Победители и призеры в очных соревнованиях, конкурсах, фестивалях, выставках: - гимназический уровень – 1 балл - городской уровень – 2 балла - окружной уровень – 3 балла - региональный, межрегиональный уровень – 4 балла - всероссийский -5 баллов - международный уровень – 6 баллов (<i>Приказы, грамоты, дипломы</i>) Победители и призеры в заочных соревнованиях, конкурсах, фестивалях, выставках: - гимназический уровень – 1 балл - городской уровень - 2 балла - окружной уровень – 3 балла - региональный, межрегиональный уровень - 4 балла - всероссийский -5 баллов - международный уровень – 6 баллов Не более 21 балла (<i>Приказы, грамоты, дипломы</i>)			
2.3.1	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, участников спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	Участие обучающихся в очных спортивных соревнованиях, творческих конкурсах, фестивалях, выставках: - гимназический уровень - 0,5 балла - городской уровень - 1 балл - окружной уровень - 2 балла - региональный, межрегиональный уровень - 3 балла - всероссийский уровень - 4 балла - международный уровень - 5 баллов. (<i>Приказы, грамоты, дипломы</i>) Участие обучающихся в заочных спортивных соревнованиях, творческих конкурсах, фестивалях, выставках: - гимназический уровень - 0,5 балла - городской уровень - 1 балл - окружной уровень - 2 балла - региональный, межрегиональный уровень - 3 балла - всероссийский уровень - 4 балла - международный уровень - 5 баллов. Не более 15,5 балла (<i>Приказы, грамоты, дипломы</i>)			
2.4.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителем показателя	от 80% за 1 класс, за 1 предмет – 1 балл (<i>Протокол руководителя МО</i>)			
2.4.1.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Победители и призеры по предмету: - окружной уровень – 3 балла (за 1 чел.) - региональный уровень - 7 баллов (за 1 чел.) - всероссийский уровень - 10 баллов (за 1 чел.) (<i>Приказ, протокол</i>)			
2.4.2.	Наличие обучающихся у учителя, ставших участниками всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	- окружной уровень – 2 балла - региональный уровень – 3 баллов - всероссийский уровень – 6 баллов			
2.5.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вера», образовательного центра «Сприус» и в другие аналогичные проекты	за 1 ч. – 2 балла (<i>Сертификаты</i>)			
2.6.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) бо-лельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Регистрация учащихся на сайте мероприятия от 30% до 60% - 1 балл от 61% до 100% - 2 балла Участие в мероприятии 2 балла – за 1 ученика			
2.6.1.	Наличие победителей и призеров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных	3 балла за 1 ученика			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Кол-во баллов	Само-оценка	Оценка комиссии
	учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятии движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»				
2.7.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителем показателя	до 80% - 1балл более 80% - 2 балла			
2.8.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителем показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	от числа зарегистрированных: 50% - 80% - 1балл более 80% - 2 балла			
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	Результативность деятельности педагога в научно-методической работе по созданию (апробации) инноваций под руководством научного руководителя – до 10 баллов <i>(Приказы)</i>			
3.2.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учетом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100% 2 балла <i>(протокол из АСУ РСО)</i>			
3.3.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся. Результативность мониторинга.	3-4 уровень от 36 % до 50 % - 1,5 балла 3-4 уровень от 20 % до 35% - 1 балл 3-4 уровень от 10 % до 19 % - 0,5 балла <i>(справка зам.директора)</i>			
3.4.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	Да/нет 2 балла			
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
4.1.	Участие 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)	-городской уровень – 1 балл -окружной уровень - 2 балла -региональный, межрегиональный уровень - 3 балла -всероссийский уровень - 4 балла -международный уровень - 5 баллов <i>(Приказ, диплом, грамота)</i>			
4.2.	Участие 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)	-городской уровень – 1 балл -окружной уровень - 2 балла -региональный, межрегиональный уровень - 3 балла -всероссийский уровень - 4 балла -международный уровень - 5 баллов <i>(Приказ, диплом, грамота)</i>			
4.3.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в очных конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Победитель, призёр, обладатель специального приза: - городской уровень - 5 баллов - окружной уровень – 7 баллов - региональный, межрегиональный уровень -10 баллов - всероссийский уровень – 20 баллов - международный уровень – 30 баллов Лауреат, дипломант: - городской уровень - 3 балла - окружной уровень – 4 балла - региональный, межрегиональный уровень - 5 баллов - всероссийский уровень – 8 баллов - международный уровень – 10 баллов Благодарственное письмо, участник: -городской уровень – 2 балла -окружной уровень - 3 балла -региональный, межрегиональный уровень - 4 балла -всероссийский уровень - 5 баллов - международный уровень – 6 баллов <i>(Приказ, диплом, грамота)</i>			
4.3.1	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в заочных конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Участие педагога в конкурсах (выставках) профессионального мастерства: - гимназический уровень - 1 балл - окружной уровень - 2 балла - региональный, межрегиональный уровень - 3 балла - всероссийский уровень - 4 балла Наличие призового места у педагога, принимавшего участие в конкурсах (выставках) профессионального ма-			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Кол-во баллов	Само-оценка	Оценка комиссии
		стерства: - окружной уровень - 4 балла - региональный, межрегиональный уровень - 5 баллов - всероссийский уровень - 6 баллов			
4.4.	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	Публикации в периодических изданиях, сборниках работ педагогов и работ учащихся, выполненных под руководством педагога: - гимназический уровень - 1 балл (за все публикации) - городской уровень - 2 балла (за 1 публикацию) - окружной уровень - 3 балла (за 1 публикацию) - региональный уровень - 4 баллов (за 1 публикацию) - всероссийский, международный уровень - 5 баллов (за 1 публикацию) <i>(Публикация)</i>			
4.5.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Результативность работы наставника через достижения наставляемого в конкурсах профессионального мастерства: - участие наставляемого - 1 балл (любой уровень); - призовые места, занятые наставляемым: - городской уровень - 2 балла - окружной уровень - 3 балла - региональный уровень - 4 балла <i>(Приказ, грамота, диплом)</i>			
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (1-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	1балл за 1 ведомость <i>(Ведомости за каждый месяц)</i>			
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1балл			
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя 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	Доля обучающихся, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» за учебный год, в общей численности обучающихся у данного учителя - 2% - 2балла - 3% - 3 балла - 4% - 4 балла - 5% - 5 баллов <i>(Таблица)</i>			
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся.	2 балла			

Руководитель МО (подпись, расшифровка подписи): _____

Председатель комиссии (подпись, расшифровка подписи): _____

Члены комиссии (подписи, расшифровка подписей): _____

С результатами проверки ознакомлен(а): _____

(дата)

(подпись)

Критерии оценки эффективности работы педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога

№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Внедрение инновационных педагогических технологий в воспитательно-образовательный процесс	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на международном, региональном уровне на окружном, муниципальном уровне на сайте учреждения	1,5 балла 1 балла 0,5 балла
		Выступления на конференциях, форумах, семинарах, методических советах и т.п. на региональном, окружном уровнях на муниципальном уровне на уровне образовательного учреждения	1,5 балла 1 балл 0,5 балла
		Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства на региональном, окружном уровнях на муниципальном уровне	1,5 балла 1 балл

		на уровне образовательного учреждения	0,5 балла
		Применение современных образовательных технологий: ИКТ здоровьесберегающие технологии компетентностно-личностно-ориентированные	1 балл 1 балл 1 балл
		Проведение мероприятий с участием родителей (80-100% родителей – 3 балла, 60-79% родителей – 2 балла, 40-59% родителей – 1 балл)	
	Итого		
2.	Сложность контингента	Эффективность организации коррекционно-развивающего обучения (работа ППК)	1 балл
		Положительная динамика коррекционно-развивающего обучения: 60% 50% менее 50%	1,5 балла 1 балл 0,5 балла
		Превышение плановой наполняемости	1 балл
		Результативность организации адаптационного периода воспитанников	1 балл
	Итого		
3.	За создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие обоснованных обращений родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей, обращение и жалоб родителей по поводу конфликтных ситуаций	1 балл
	Итого		

Критерии оценки эффективности работы секретаря учебной части, делопроизводителя, техника-программиста, специалиста по охране труда

№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	За качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Инициативный и грамотный подход по ведению делопроизводства	1
		Соблюдение сроков исполнения документации	1
		Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей.	1
		Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	1
		Грамотное ведение дел по номенклатуре.	1
		Оперативная работа с электронной почтой.	1
		Выполнение заданий вне постоянного рабочего места, а также передвижение по городу	1
		Выполнение работы требующей высокой напряженности и интенсивности (систематическое выполнение срочных заданий)	2
		Работа с электронной очередью	3
	Работа с АСУ PCO	3	
	Итого		15

Критерии оценки эффективности работы заведующего хозяйством

№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения.	Качественная подготовка и организация ремонтных работ.	1
		Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону.	3
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.	2
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	3
2.	Обеспечение учета материальных средств и их сохранности	Своевременная постановка на учет и списывание с учета материальных ценностей.	1
		Сохранность материальных ценностей.	1
		Благоустройство и озеленение помещений школы и пришкольной территории.	1
	Итого		12

Критерии оценки эффективности работы сторожа, дворника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
-------	----------	------------	---

1.	Качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие порчи (потери) имущества Учреждения во время дежурства	1
		Отсутствие обоснованных замечаний к осуществлению охраны объекта во время дежурства, в праздничные и выходные дни	1
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	1
		Образцовое содержание состояния энергетического и коммунального хозяйства	1
		Отсутствие обоснованных жалоб в части охраны жизни детей и работников	1
		Содержание помещений и территорий в надлежащем санитарном состоянии	1
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	3
		Проведение генеральных уборок помещений, территории.	1
		Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родителей обучающихся.	1
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (вынужденная уборка туалетных комнат, коридоров и др.)	1
		Активное участие в подготовке Учреждения к новому учебному году.	1
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	1
		Исполнительская дисциплина.	1
		Благоустройство и озеленение помещений и территории Учреждения.	1
Ремонт школьных помещений и мебели.	1		
Итого		17	

Критерии оценки эффективности библиотекаря

№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Учебно-методическое обеспечение учебного-воспитательного процесса в Учреждении.	Пропаганда чтения (проведение библиотечных уроков).	1
		Регулярное участие библиотеки в проведении мероприятий по внеклассной работе:	1
		– школьного уровня;	2
		– городского уровня;	3
		– окружного уровня.	
		Оформление тематических выставок.	1
		Использование ИКТ в систематизации документации библиотеки.	1
Ведение мониторинга обеспеченности обучающихся учебниками в соответствии с реализуемыми программами.	1		
Учет потребности в учебниках при формировании бланка заказов.	1		
Итого			11

Критерии оценки профессиональной деятельности водителя

№ п/п	Критерии оценивания	Кол-во баллов
1	Отсутствие замечаний по итогам проверок состояния автотранспорта	2
2	Сохранность рабочего инвентаря и материальных ценностей	2
3	За интенсивность, напряженность труда	3
4	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	2
5	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	3
6	Своевременная подготовка транспорта к новому учебному году, зимнему сезону, к выездным мероприятиям	1
7	Своевременное прохождение транспорта по ТО	1
Итого		14

Критерии оценки профессиональной деятельности главного бухгалтера, бухгалтера

№ п/п	Критерии оценивания	Максимально кол-во баллов
1	Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	1
2	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	2
3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности:	

	<ul style="list-style-type: none"> • отсутствие нарушений • незначительные замечания 	2 1
5	За внедрение инновационных программ, высокую эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, сметы доходов и расходов	3
6	Персонифицированный учет	1
7	За работу в различных специализированных программах по бухгалтерскому учёту и отчётности.	2
8	Своевременное предоставление документов для начисления и перерасчета пенсий работникам Учреждения	
9	Соблюдение сроков исполнения документации.	1
10	Контроль за экономным использованием материальных и финансовых ресурсов.	2
	Итого	15

ПРОТОКОЛ № 1
Общего собрания работников учреждения

г. Похвистнево

«18» сентября 2024 года

Присутствовало: 135 человек

Отсутствовало: 25 человек

Председателем собрания избрана Галкина Галина Александровна, секретарем собрания Гришина Татьяна Геннадьевна.

Повестка дня:

1. Избрание представителя работников учреждения для подписания Коллективного договора.
2. Рассмотрение и принятие Коллективного договора и приложений к нему (локальных нормативных актов).

По первому вопросу слушали Шульгину Анну Михайловну, учителя иностранного языка. Предложено избрать представителем от работников учреждения Антосенко Елену Петровну - председателя профкома.

Проголосовали «за» - 135 человек,

«против» - 0 человек,

«воздержались»- 0 человек.

По второму вопросу слушали Бочарову Анну Александровну, директора гимназии. Она подробно ознакомила работников учреждения с условиями Коллективного договора и приложений к нему (локальных нормативных актов).

Голосовали за принятие Коллективного договора в предложенной редакции.

Проголосовали «за» - 135 человек,

«против» - 0 человек,

«воздержались»- 0 человек.

Решение:

1. Избрать представителем работников учреждения Антосенко Е.П., председателя профкома, и предоставить ему право подписи текста Коллективного договора, всех приложений к нему (локальных нормативных документов), а также, в случае необходимости, вносимых в него изменений и дополнений в течение срока действия трудового Коллективного договора от имени всех работников учреждения.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, а также представлять интересы всех работников при разработке, заключении и исполнении Коллективного договора.

2. Принять Коллективный договор в предложенной редакции со всеми приложениями к нему локальных нормативных документов.

Председатель собрания:

 Г.А. Галкина

Секретарь:

 Т.И. Грипина

Пронумеровано, пронумеровано
и скреплено печатью
137 (на продолжении) листов.

Директор ГБОУ «Камчатский
им. С.В. Балыкина» Валентина
Похвисткина
А.А. Бочарова

