

Государственное бюджетное
общеобразовательное учреждение Самарской
области средняя общеобразовательная школа
им. И.Н. Ульянова «Центр образования»
муниципального района Шигонский Самарской
области
Юридический адрес:
446733, Самарская область,
муниципальный район Шигонский
с. Усолье, ул. Ленина 56а
Форма собственности
Государственная
Руководитель образовательного учреждения
Подпиалина Т.Н.



Первичная профсоюзная организация
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Самарской области средней
общеобразовательной школы им. И.Н.
Ульянова «Центр образования»
муниципального района Шигонский
Самарской области
Количество членов профсоюза
29 человек
Председатель профкома
Ерзамаева Н.А. *[Signature]*
Принят на общем собрании коллектива
Протокол № 2 от «21» октября 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ

государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской
области средней общеобразовательной школы им.
И.Н.Ульянова «Центр образования»
муниципального района Шигонский
Самарской области

на период с 21.10.2022 г. по 20.10.2025 г.

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области	
Присвоен регистрационный номер	05332022
от « 27 » 10	20 22 г.
<i>[Signature]</i> (должность, Ф.И.О.)	

[Signature]

Оглавление	стр.
1. Общие положения	3-5
2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	5-10
3. Рабочее время и время отдыха	10-17
4. Оплата и нормирование труда	17-20
5. Социальные гарантии и льготы	20-24
6. Охрана труда и здоровья	24-29
7. Участие работников в управлении Учреждением	29
8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников, аттестация работников	29-30
9. Гарантии профсоюзной деятельности	30-34
10. Обязательства профкома	34-35
11. Урегулирование трудовых споров	35-36
12. Контроль за выполнением Коллективного договора	36-37
Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка работников.	37-61
Приложение № 2 Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок должностным окладам работников	62-68
Приложение № 3 Положение о материальном стимулировании работников	69-141
Приложение № 4 Положение о дополнительных оплачиваемых отпусках работников	142-143
Приложение № 5 Перечень профессий и должностей работников школы, имеющих право на обеспечение спец. одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты	144
Приложение № 6 Соглашение по охране труда	145
Приложение № 7 Положение о наставничестве	146-150

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор принят в соответствии с положениями главы 2 Конституции РФ «Права и свободы человека и гражданина», Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ); Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации; Региональным соглашением по регулированию социально-трудовых отношений и другими законодательными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников 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, отраслевым, региональным соглашениями.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе им. И.Н.Ульянова «Центр образования» муниципального района Шигонский Самарской области (далее - Учреждение).

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются работники Учреждения, являющиеся членами профсоюзной организации, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком) и директором Учреждения Подлипалиной Л.Н. (далее - работодатель).

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения независимо от принадлежности к профессиональной организации, характера выполняемых работ и замещения должностей по основной работе или совместительству, работающих во всех структурных подразделениях и филиалах Учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношении с директором Учреждения.

1.6. Директор обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех работников Учреждения в течение 10 дней после его подписания.

1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать их реализации.

1.8. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, а также некоторые иные отношения, возникающие из взаимных обязательств сторон на основе социального партнерства, направленные на решение задач в области обеспечения социально-экономических прав и интересов работников Учреждения, повышение качества подготовки обучающихся, защиту интересов и дальнейшее повышение имиджа Учреждения.

Стороны Коллективного договора обязуются проводить совместную работу по решению социально-трудовых проблем работников.

Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- развитие социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- обязательность выполнения Коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого Коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора.

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

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

1.11. При смене формы собственности образовательной организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

1.12. При ликвидации образовательной организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.14. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) 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 частью 2 ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным настоящим Коллективным договором;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по его усовершенствованию;

- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

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

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

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

1.18. Работодатель признаёт профсоюзный комитет единственным полномочным представителем коллектива.

1.19. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более 3-х лет.

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

1.21. Работодатель включает профсоюзную организацию в список обязательной рассылки производственных приказов и документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников.

1.22. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к Коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.23. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

1.24. Администрация обязуется бесплатно ежемесячно перечислять членские профсоюзные взносы из зарплаты работников через бухгалтерию школы на счет профсоюзного органа (ст.377 ТК РФ).

1.25. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в Коллективном договоре по соглашению сторон).

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

2.1. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ директора объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим Коллективным договором, уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. Работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день, указанный выше, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

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

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

2.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, 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, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условия испытания должно быть указано в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев. Для руководителей и главных бухгалтеров, а также их заместителей, руководителей структурных подразделений и филиалов не превышает 6 месяцев (ст.70 ТК РФ).

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

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

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.3. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается директором Учреждения, исходя из количества часов по учебному плану, образовательным программам, обеспеченности кадрами, но не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Установленная педагогам дополнительного образования нагрузка на новый учебный год сохраняется в течение всего года, при наличии 100% сохранности контингента.

Для педагогов дополнительного образования учебная нагрузка на выходные дни планируется согласно расписанию.

Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

2.4. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

2.5. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, приказе директора возможны только:

2.6.1. По взаимному согласию сторон;

2.6.2. По инициативе работодателя в случаях:

а) уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов;

б) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника. (Продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);

в) простоя, когда работникам поручается, с учетом их специальности и квалификации, другая работа в Учреждении на все время простоя (карантинном и в других случаях);

г) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

д) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска. В подпунктах «г», «д» для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется, но директор обязан предупредить работника, выполнявшего эту работу, в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (ст.60 п.2 ТК РФ).

2.7. Изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ст. 74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

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

2.9. Работодатель может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ.

2.10. Прекращение трудового договора с работником по общим основаниям может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ

2.11. Обеспечивать возможность получения работниками расчетных листов с указанием всех видов начислений и удержаний в день заработной платы.

2.12. При увольнении работника выплату всех сумм, причитающихся ему, в том числе и задолженность по заработной плате производить в день увольнения.

2.13. При увольнении работника по инвалидности или по состоянию здоровья, препятствующему дальнейшему выполнению данной работы, работодатель выплачивает работнику дополнительно выходное пособие в соответствии с ТК РФ.

2.14. Профком берет на себя обязательства:

- принимать участие (по желанию работника) во всех стадиях заключения трудового договора;
- защищать интересы работников в случае невыполнения трудового договора со стороны работодателя при индивидуальном споре во всех инстанциях (комиссия по трудовым спорам, судебные инстанции) по личному заявлению работника, по вопросам, входящим в компетенцию профсоюзной организации;
- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза с его согласия;
- осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам, организовывать по просьбе работника бесплатные юридические консультации в юридических службах городской организации профсоюза;
- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

Работодатель обязуется:

2.15. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ не позднее, чем за

два месяца до его начала (ст.82 ТК РФ), а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ, Законом от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ»).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.16. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренными п.2,3,5 части 1 ст.81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст.373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

Стороны договорились:

2.17. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179, 261 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- председатель первичной профсоюзной организации, члены профсоюза.

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

2.19. Сокращение численности или штатов работодатель осуществляет, прежде всего, путем ликвидации вакансий, увольнения совместителей и временных работников, перевода работников на работу на неполную ставку. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

2.20. 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 такой возможности. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

2.21. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так

и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

Профком обязуется:

2.22. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящий Коллективный договор при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), иными локальными нормативными актами, расписанием занятий, графиками работы (графиками сменности), согласованными с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Учреждения.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, младшего обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается не более 36 часов в неделю (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов) в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Режим работы руководителей образовательных организаций, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры должностей, определяется графиком работы, с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

3.3. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (Конкретный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается в «Положении о дополнительных оплачиваемых отпусках работников Учреждения» (приложение № 4). Работодатель обязан согласовывать с профкомом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.4. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и

образовательным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном Учреждении.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается Положением «Правилами внутреннего трудового распорядка» (приложение № 1) в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, настоящими Особенности с учётом:

а) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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 № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

б) объёма фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

в) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

г) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

Режим рабочего времени учителей 1 -х классов определяется с учётом санитарных правил СП 2.4.3.648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утверждённых постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 сентября 2020г. №28, предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь - май - по 4 урока по 40 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

3.5. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с

письменного согласия работника.

3.6. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов.

3.7. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

Установленная педагогам дополнительного образования нагрузка на новый учебный год сохраняется в течение всего года, при наличии 100% сохранности контингента.

Для педагогов дополнительного образования учебная нагрузка на выходные дни планируется согласно расписанию.

3.9. Директор должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за месяц до начала их ежегодного оплачиваемого отпуска по согласованию с профкомом.

3.10. Учебная нагрузка педагогического работника определяется при приеме на работу и закрепляется в трудовом договоре. На педагогического работника с его согласия приказом Учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

3.11. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в Учреждении (внутреннее совместительство) и у другого работодателя в другом учреждении (ст.60.1 ТК РФ).

3.12. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

3.13. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим педагогическую работу помимо основной работы (заместителям директора по УВР, руководителям структурных подразделений и филиалов, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если педагоги, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.14. Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя (ст.93 ТК РФ), устанавливается как при приеме на работу, так и впоследствии в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.15. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

3.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

3.17. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Учреждения; выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар, наводнение и т.д.).

3.18. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника производится в случае необходимости выполнения заранее непредвидимых работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или её отдельных структурных подразделений, филиалов.

Во всех других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзного органа.

3.19. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия профкома. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет,

другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами

3.20. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом директора по согласованию с профкомом. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммарный учет рабочего времени. Время перемен между занятиями является рабочим временем учителя.

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

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

3.21. В каникулярное время административно-хозяйственный и младший обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения и др.), в пределах установленного им продолжительности рабочего времени.

3.22. Сокращать продолжительность работы для всех категорий работников накануне нерабочих праздничных дней в соответствии с ТК РФ.

Накануне нерабочих праздничных дней, учитывая особенность рабочего времени учителей, педагогов дополнительного образования, ограничить привлечение указанных работников к педагогической работе, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных профессиональным стандартом.

3.23. 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.

3.24. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.25. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть письменно

извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.26. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых определяется в соответствии с «Положением о дополнительных оплачиваемых отпусках работников Учреждения» (приложение № 4).

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с профкомом и определяется в соответствии с «Положением о дополнительных оплачиваемых отпусках» (приложение № 4).

3.27. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска по заявлению работника дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

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

Если период отпуска меняется по инициативе сотрудника, то он подает Работодателю соответствующее заявление с указанием причины перенесения. Если же инициатором перенесения выступает работодатель, то сотруднику направляется уведомление с просьбой выразить свое согласие или отказ на перенесение отпуска.

Если Работодатель и сотрудник согласны на перенесение отпуска, то сотрудник отдела кадров оформляет приказ в произвольной форме и вносит соответствующие изменения в график отпусков. При этом график утверждать в новой редакции не требуется.

3.29. Разделять по желанию работника ежегодный отпуск на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней. В исключительных случаях в связи с производственной необходимостью переносить отпуск полностью или частично на другой год.

3.30. Предоставлять супругам, родителям и детям, работающим в Учреждении, право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой вправе взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.31. По соглашению сторон и по письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за

неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

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

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930г. № 169 в редакции от 20.04.2010 N 252).

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

3.35. 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.

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника - 5 календарных дней;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

3.37. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ, приказ министерства образования и науки РФ от 31.05.2016г. № 644).

Длительный отпуск педагогическим работникам Учреждения предоставляется без сохранения заработной платы с сохранением рабочего места, должности.

3.38. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка». Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении) (ст. 108 ТК РФ).

3.39. Дежурство педагогических работников по Учреждению начинается не

ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91, ТК РФ), учебным расписанием, утверждённым работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностям, возлагаемыми на них уставом учреждения.

- явка на работу за 15 минут до начала занятий;
- дежурный учитель является на работу за 20 минут до начала 1-го урока;
- в каникулярное время рабочий день начинается в 8 ч. 30 мин., и каждый выполняет работу в пределах своего рабочего времени.

3.40. Общими выходными днями являются: суббота и воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

Профком обязуется:

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

3.42. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.43. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

4.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 135 ТК РФ), нормативными правовыми актами Самарской области.

Заработная плата работнику Учреждения выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, и с учетом его трудового вклада и качества труда.

4.2. Обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности при установлении размеров окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой-либо дискриминации: различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера и иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.).

4.4. Размер указанных доплаты и надбавок и порядок их установления определяется Учреждением в пределах, выделенных на эти цели средств самостоятельно, и закрепляется локальным нормативным актом Учреждения, принятым с учетом мнения профкома. Положение об оплате труда и порядка установления доплат и надбавок к должностным окладам работников Учреждения

(приложение № 2).

4.5. Работникам Учреждения, с учетом показателей результатов труда, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера. Виды, размеры, условия и порядок произведения выплат стимулирующего характера, показатели и критерии оценки качества и результативности труда работников определяются Учреждением в пределах, выделенных на эти цели средств самостоятельно, и закрепляются локальным нормативным актом Учреждения, принятым с учетом мнения профкома.

Работникам могут быть установлены иные доплаты и надбавки в соответствии с действующим законодательством. (Положение о материальном стимулировании работников Учреждения (приложение № 3).

4.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме перечисляется на указанный работником счёт в банке. Днями выплаты заработной платы являются 11 и 26 число текущего месяца.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией приказом министерства образования и науки Самарской области;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет) на 01 сентября и 01 января текущего учебного года;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук - со дня принятия уполномоченным органом решения о выдаче диплома;
- при присвоении почетного звания согласно постановлению Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201.

При наступлении у работника права на изменение 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.

4.8. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата).

4.9. Администрация Учреждения обязана при выплате заработной платы работнику вручать расчетный листок с указанием составных частей заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается приказом директора Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета. По личному заявлению работника бумажный расчетный лист может быть заменен на расчетный лист в электронном виде. Электронный расчетный лист направляется на адрес электронной почты, указанный работником в заявлении.

4.10. Администрация Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает положения о стимулирующих и компенсационных

выплатах, которые вывешиваются на видном месте для всеобщего обозрения (Положение об оплате труда и порядка установления доплат и надбавок к должностным окладам работников Учреждения (приложение № 2), Положение о материальном стимулировании работников Учреждения (приложение № 3).

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование согласно Положению о материальном стимулировании работников Учреждения (приложение № 3).

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

4.13. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Учреждения производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

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

4.15. Ежегодно информировать коллектив работников Учреждения об исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности.

4.16. На педагогических работников на начало нового учебного года и календарного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

Работодатель обязуется:

4.17. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.

4.18. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт директор Учреждения (ст.142 ТК РФ).

Месячная заработная плата (в том числе с учетом стимулирующих и компенсационных выплат) работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ (размера минимальной заработной платы в субъекте РФ), (ст.133 ТК РФ)

4.19. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.20. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты

может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

4.26. Работники Учреждения имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (ст.37 Конституции РФ). Решение об объявлении забастовки принимается Общим собранием (ст. 410 ТК РФ). В период проведения забастовок стороны коллективного трудового спора обязаны продолжать разрешение этого спора путём проведения примирительных процедур (ст.412 ТК РФ). На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место и должность. Директор имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке (ст.414 ТК РФ)

Обязательства профкома:

4.27. Контролировать правильность установления должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения.

4.28. Оперативно рассматривать и вносить предложения по совершенствованию нормирования и оплаты труда.

4.29. Проверять правильность начисления и своевременность выплаты заработной платы работникам (по заявлению работника).

V. Социальные гарантии и льготы.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатель обязуется:

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

5.3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Федеральные налоговые службы РФ, Фонд социального страхования РФ.

5.4. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей за фактически отработанное время.

5.5. Обеспечивать работникам бесплатное пользование библиотечным фондом Учреждения, компьютерной техникой в образовательных целях. Организовывать в Учреждении питание работников.

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

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.7. При установлении работникам оплаты труда квалификационные категории в течение срока их действия учитываются:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин её оставления.

5.8. Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на различных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, может быть установлена с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям, должностных обязанностей, профилей работ.

5.9. На продление срока действия имеющихся квалификационных категорий на один год имеют право следующие работники:

- руководящие и педагогические работники, которые в течение последних пяти лет, т.е. со времени предыдущей аттестации, награждены государственными наградами Российской Федерации (орден, медаль, Почетное звание) за заслуги в

области образования, а также отраслевыми наградами (нагрудный знак, Почетная грамота) по профилю деятельности;

- руководящие и педагогические работники, получившие в этот период времени ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

- педагогические работники, которые в течение последних пяти лет, т.е. со времени предыдущей аттестации, стали финалистами, победителями (призерами) Всероссийских конкурсов профессионального мастерства и областных этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства, утвержденных министерством образования и науки Самарской области, этапов этих конкурсов, проводимых территориальными управлениями министерства образования и науки Самарской области;

- педагогические работники, которые в течение последних пяти лет, т.е. со времени предыдущей аттестации, имели обучающихся, ставших победителями или призерами Всероссийских олимпиад и конкурсов, первенств чемпионатов Европы, мира, Олимпийских игр, чемпионатов России по видам спорта;

- педагогические работники в течение последних пяти лет, т.е., со времени предыдущей аттестации, имели обучающихся, получивших 100 баллов на ЕГЭ.

Квалификационная категория продлевается соответствующими органами управления образованием на основании заявления работника.

5.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории у работников во время временной нетрудоспособности, отпуска по уходу за ребенком, командировки на работу по специальности за рубежом, длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с п.5 ст.47 ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации» при выходе на работу срок действия, имевшейся у них квалификационной категории, продлевается соответствующими органами управления образованием на основании заявления работников, с момента истечения срока действия квалификационной категории, но не более чем на один год.

5.11. Руководящим и педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией Учреждения или уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока ее действия решением соответствующего органа управления образованием продлевается не более, чем на один год.

5.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории у руководящих и педагогических работников, которым до достижения пенсионного возраста осталось менее одного года, имеющаяся у них квалификационная категория решением соответствующего органа управления образованием продлевается до наступления пенсионного возраста. При продолжении трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста квалификационная категория определяется на общих основаниях.

5.13. Педагогические работники, в том числе беженцы и вынужденные переселенцы из других регионов России, стран СНГ и Балтии, проживающие и работающие в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), пенсионеры, ранее работавшие в системе образования, пользуются льготами по жилищно-коммунальным услугам и другими льготами, установленными законодательством Российской Федерации и решениями органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

5.14. Членам трудового коллектива, не имеющим в течение учебного года больничных листов, предоставляет дополнительный отпуск – один день к основному оплачиваемому отпуску.

5.15. Предоставляет работникам дополнительный отпуск – два дня к основному оплачиваемому отпуску или в каникулярное время для прохождения периодического медицинского осмотра.

Профком обязуется:

5.16. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям

5.17. Принять на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками Учреждения и их семьями. В этих целях работодатель предоставляет свободные спортивные помещения и спортивное оборудование для занятий в тренажерном зале, по волейболу, футболу, баскетболу и др.

5.18. Способствовать развитию самодеятельного художественного творчества и общественных мероприятий, пропагандирующих здоровый образ жизни.

5.19. Направляет работодателю мотивированное мнение по следующим вопросам:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 347 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность представления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 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 повышенной заработной платы в ночное время (ст. 154 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.

5.20. Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, Коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Стороны признают необходимым:

5.21. При наличии средств оплачивать по основному месту работы командировочные расходы педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации) в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 11.03.2009г. № 100 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации работникам организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета.

VI. Охрана труда и здоровья.

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

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

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

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

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

6.3.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

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

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

6.3.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

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

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

6.3.9. оснащение средствами коллективной защиты;

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

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

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

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

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

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

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

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

6.3.18. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также вызов неотложной помощи в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

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

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

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

6.3.22. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

6.3.23. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии

такого представительного органа) в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

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

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

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

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

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

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

6.4. Профсоюзный комитет:

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

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

6.4.4. осуществляет контроль за соблюдением требований охраны и условий

труда, выполнением условий коллективного договора, расходованием средств на охрану труда, исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастного случая на производстве;

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

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

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

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

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда;

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

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

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

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

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

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

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

6.5.9. соблюдать требования правил противопожарного режима, проходить пожарно-технический минимум в соответствии с требованиями Правил

противопожарного режима в Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации»

6.6. Стороны договорились:

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

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

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

VII. Участие работников в управлении Учреждением.

Стороны договорились:

6.1 При образовании в Учреждении комиссий либо других органов, от решения которых зависит социально-экономическое положение работников, в их состав включается представитель профсоюзной организации.

6.2. Проводить работу в условиях открытости и гласности по всем видам деятельности и в обязательном порядке информировать об этом коллектив.

6.3. Проводить консультации по вопросам принятия локальных актов, содержащих нормы трудового права. В исключительных случаях проводить опросы членов коллектива.

VIII. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников, аттестация работников.

8.1. Стороны пришли к соглашению, что с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников Учреждения.

8.2.2. Обеспечить повышение квалификации педагогических работников не реже чем одного раза в три года.

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

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

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

8.2.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

8.2.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации в порядке, предусмотренном ст. 173, 177 ТК РФ.

8.2.8. 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, оплачивать 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), в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

8.2.9. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую заработную плату со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

8.2.10. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276.

8.2.11. Аттестация педагогических работников проводится в целях:

- подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;
- установления квалификационной категории (по желанию педагогических работников).

8.2.12. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

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

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной

профсоюзной организации и её выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ, иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.2.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

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

9.2.4. Безвозмездно предоставлять профкому помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.2.5. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

9.2.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профкому.

9.2.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК).

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

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

9.2.10. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Шигонского райкома профсоюза работников образования и науки РФ членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.2.11. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Шигонского райкома профсоюзов работников образования и науки на счет 40703810754050100378, в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается (ст. 377 ТК РФ).

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

9.2.13. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для участия в проводимых Профсоюзной организации м.р. Шигонский профсоюза работников народного образования и науки РФ Пленумов, конференций, семинаров, совещаний и других мероприятий.

9.2.14. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором (ст. 374 ТК РФ).

9.2.15. Работодатель представляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам социально-трудовых отношений.

9.2.16. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда (ст.370 ТК РФ).

9.2.17. Взаимодействие работодателя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений директором Учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом настоящего Коллективного договора, спрофкомом после проведения взаимных консультаций.

9.2.18. С учетом мнения профкома производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Учреждении (статья 144 ТК РФ);
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в Учреждении (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.3. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

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

9.4. По согласованию с профкомом производится:

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

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

Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем.

9.5. С предварительного согласия профкома Учреждения производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами профкома, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена профкома, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

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

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

Х. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда Учреждения.

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

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

10.6. Направлять учредителю Учреждения заявления о нарушении директором Учреждения, его заместителями, руководителям структурных подразделений и филиалов законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора.

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

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

10.9. Содействовать оздоровлению детей работников Учреждения.

10.10. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять документы в соответствующие органы.

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

10.12. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации на соответствие занимаемой должности, охране труда и других.

10.13. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.14. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении.

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

10.16. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет профсоюзной организации городского округа Сызрань профсоюза работников народного образования и науки РФ членских профсоюзных взносов.

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

10.18. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников Учреждения.

10.19. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

XI. Урегулирование трудовых споров.

Стороны договорились:

11.1. Для рассмотрения возникших индивидуальных трудовых конфликтов создать комиссию по трудовым спорам (КТС) из равного количества представителей работодателя и профсоюзной организации.

11.2. Коллективные трудовые споры между работодателем и профсоюзной организацией разрешаются при посредничестве создаваемой комиссии с помощью простых переговоров, а в случае невозможности их решения - согласно ТК РФ.

11.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

XII. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Стороны договорились:

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

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

12.3. Осуществляют контроль за выполнением плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

12.4. Разъяснять условия Коллективного договора работникам Учреждения.

12.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

12.6. Рассматривают в 10-тидневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.7. 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.

12.8. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

12.9. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня его подписания.

12.10. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

**Принят на собрании трудового коллектива
«21» октября 2022 г.**

Директор
ГБОУ СОШ с. Усолье

Л.Н. Подлипина



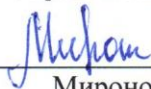
Председатель ППО
ГБОУ СОШ с. Усолье

Н.А. Ерзамаева

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к коллективному договору
на период с 21.10.2022г.
по 20.10.2025г.

Принято
на общем собрании трудового
коллектива
Протокол № 2 от 21.10.2022г.

Согласовано
Председатель
Управляющего совета



Миронова Е.Н.



Утверждено
Приказом
от 21.10.2022г. № 74/2-од
Директор

Подлипалина Л.Н.

**Правила
внутреннего трудового распорядка
для работников государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы им. И.Н.Ульянова
«Центр образования» с. Усолье муниципального района
Шигонский Самарской области.**

I. Общие положения.

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные правила, права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе им. И.Н.Ульянова «Центр образования» муниципального района Шигонский Самарской области (далее - Учреждение).

1.2. Настоящие Правила являются основным локальным нормативным актом, который определяет внутренний трудовой распорядок в Учреждении, имеет цель способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы работников Учреждения.

1.3. Дисциплина труда - это не только строгое соблюдение Правил, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, эффективное использование рабочего времени.

1.4. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд работников Учреждения. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного воздействия.

1.5. Работодателем в соответствии с настоящими Правилами выступает Учреждение в лице директора в соответствии с уставом, положениями о структурных подразделениях, филиалах, приказом о распределении обязанностей и делегировании полномочий, иными локальными нормативными актами, приказами и распоряжениями директора.

1.6. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, Коллективным договором и Правилами, - с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

1.7. Порядок учета работодателем мнения профсоюзной организации Учреждения по вопросам внутреннего трудового распорядка и иным вопросам, предусмотренным статьями 99, 103, 105, 113, 123, 135-136, 144, 162, 178-179, 180, 301 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), устанавливается статьей 372 ТК РФ.

1.8. Правила, если иное не установлено Уставом, иными локальными актами едины и обязательны для всех работников Учреждения, структурных подразделений и филиалов, входящих в состав Учреждения.

1.9. Правила вывешиваются в Учреждении на видном месте.

1.10. При приеме на работу администрация Учреждения обязана ознакомить работника с Правилами под расписку.

1.11. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением № 1 к Коллективному договору на 2022 - 2025 годы, действующему в Учреждении.

II. Порядок приема и увольнения работника.

2.1. Прием на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с Учреждением. Трудовые отношения работников и Учреждения регулируются трудовым договором, условия которого не должны противоречить трудовому законодательству Российской Федерации.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон: работнику и директору Учреждения (ст.67 ТК РФ).

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.1.4. Прием работников в Учреждение осуществляется в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске к педагогической деятельности лиц, имевших судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, семьи несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а так же против общественной безопасности, и лиц, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по реабилитирующим основаниям;
- медицинское заключение о состоянии здоровья (медицинская книжка) с отметкой о гигиенической аттестации (голограмма).

Прием на работу без предъявления указанных документов или документов, их заменяющих, не допускается.

2.1.5. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

2.1.6. К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям), за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности; имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.1.7. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника ему выдается надлежаще заверенная копия приказа (распоряжения) о приеме на работу кадровой службой Учреждения.

При оформлении трудовых правоотношений с работниками Учреждение применяет типовые формы распорядительных документов по кадровому составу, утвержденные Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

2.1.8. При приеме на работу директор Учреждения обязан ознакомить работника со следующими документами:

- уставом Учреждения;
- Коллективным договором;
- настоящими Правилами и иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.9. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок - не более 3-х месяцев, а для заместителей директора по УВР, руководителей и заведующих структурных подразделений, и филиалов, главного бухгалтера - не более 6 месяцев.

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

2.1.10. Работник Учреждения, заключивший трудовой договор, обязан приступить к работе в день вступления трудового договора в силу.

2.1.11. Если работник не приступил к работе в срок, предусмотренный законом или соглашением сторон в течение одной календарной недели без уважительных причин, заключенный с ним трудовой договор аннулируется. Аннулирование договора оформляется приказом работодателя.

2.1.12. На каждого работника Учреждения оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции по заполнению трудовых книжек. Трудовые книжки работников хранятся в сейфе Учреждения.

2.1.13. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются

работодателем. Трудовая книжка оформляется в электронном виде. Работнику, имеющему трудовую книжку в бумажном виде, по его заявлению ведутся две трудовые книжки – в электронном и бумажном виде. Правила оформления, хранения и выдачи трудовых книжек работникам Учреждения определяются статьями 62, 66, 165 и 234 ТК РФ и Постановлением Правительства Российской Федерации от 16апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».

2.1.14. 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 дубликат трудовой книжки.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора в трудовую книжку, администрация Учреждения обязана ознакомить её владельцапод расписку в личной карточке формы Т-2.

2.1.16. На каждого педагогического и административного работника ведётся личное дело, на остальных работников - форма Т-2. После увольнения работника личное дело и форма Т-2 хранятся в архиве Учреждения.

2.2. Отказ в приёме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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

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

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

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

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

2.3. Увольнение работника.

В соответствии с законодательством о труде работника, заключившие трудовой договор на определенный срок, не могут расторгнуть такой договор досрочно, кроме случаев, предусмотренных ст. 80, 81, 336 ТК Российской Федерации, настоящим коллективным договором, Уставом ОУ.

2.10. Увольнение в связи с сокращением штата и численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускаются при условии, если невозможно перевести увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, и по получении предварительного согласия выборного профсоюзного органа школы.

Увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин (пункт 5 ст.81 ТК РФ); прогул или отсутствие на работе более трех часов в течении рабочего дня без уважительных причин (пункт 6а ст.81 ТК РФ); появление на работе в нетрезвом состоянии, а также в состоянии наркотического или токсического опьянения (п.6б ст.81 ТК РФ), совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации (пункт 7 ст. 81 ТК РФ); совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.2 ст.336 ТК РФ); повторное в течение года грубое нарушение Устава школы; применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающего производится при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном поступке, без согласия с выборным профсоюзным органом школы.

2.11. Увольнение за:

- неоднократные неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ);

- прогул, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (п. 6а ст.81 ТК РФ);

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (п. 6б ст.81 ТК РФ);

- 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 (п. 6в ст.81 ТК РФ);

- 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 (п. 6г ст.81 ТК РФ);

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации (п. 7 ст. 81 ТК РФ);

- непринятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является (п. 7.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение года грубое нарушение Устава школы;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающего (п. 2 ст.336 ТК РФ) производится при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном поступке, без согласия с выборным профсоюзным органом школы;

- принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81 ТК РФ).»

2.12. В день увольнения администрация школы производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку.

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона (ст. 84.1 ТК РФ).

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

III. Основные права и обязанности ответственность администрации Учреждения.

3.1. Непосредственное руководство Учреждением осуществляет прошедший соответствующую аттестацию директор, назначаемый на должность и освобождаемый от должности министерством образования и науки Самарской области в соответствии с действующим законодательством.

3.2. Директор имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

- организовывать образовательный процесс в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов (далее - ФГОС);

- своевременно рассматривать и внедрять предложения педагогических и других работников, направленные на улучшение работы Учреждения, поддерживать и поощрять лучших работников;

- обеспечивать строгое соблюдение трудовой и учебной дисциплины, постоянно осуществляя организаторскую, экономическую и воспитательную работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего и учебного времени, применять меры воздействия к нарушителям дисциплины;

- принимать меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников;

- утверждать структуру Учреждения и штатное расписание, графики работы, сменность обучения и расписания занятий;

- распределять учебную нагрузку;

- устанавливать ставки и должностные оклады работников Учреждения в пределах финансовых средств и с учетом ограничений, установленных

федеральными нормативами;

- устанавливать надбавки и доплаты к должностным окладам работников Учреждения;

- содействовать деятельности педагогических организаций и методических объединений;

- осуществлять подбор и расстановку педагогических кадров, устанавливать в соответствии с трудовым законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками должностные обязанности работников, создавать условия для повышения профессионального мастерства;

- осуществлять приём на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;

- осуществлять совместно с профсоюзным комитетом поощрение и премирование работников;

- привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;

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

- принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

3.3. В соответствии с Федеральным законом «Об ограничении курения табака» от 10 июля 2001 г. № 87-ФЗ в Учреждении запрещено курение.

3.4. Директор Учреждения обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников;

- в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными (опасными, тяжелыми) условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска и др.);

- обеспечивать в пределах имеющихся средств в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами;

- постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по охране труда, производственной санитарии и гигиене

труда, противопожарных норм и правил;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью
- исполнять иные, предусмотренные законом (ст. 212 ТК РФ), обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда;

- обеспечивать исправное содержание помещений, систем отопления, освещения, вентиляции в пределах своей компетенции;

- правильно, своевременно и полно применять действующие условия оплаты труда, выдавать заработную плату в размерах и в сроки, установленные законом, Коллективным договором, положениями об оплате труда;

- обеспечивать своевременное предоставление отпусков всем работникам Учреждения;

- создавать работникам условия для выполнения полномочий в отношениях социального партнерства, предусмотренных трудовым законодательством, способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки;

- всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении Учреждения.

3.5. Администрация Учреждения осуществляет внутренний контроль за деятельностью педагогического, административно-хозяйственного и младшего обслуживающего персонала.

3.6. Учреждение, как юридическое лицо, несет ответственность перед работниками:

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;

- за задержку трудовой книжки при увольнении работника;

- незаконное отстранение работника от работы;

- незаконное увольнение работника или перевод его на другую работу;

- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

- за причинение на рабочем месте ущерба имуществу работника, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством.

IV. Основные права и обязанности работников.

4.1. Работник имеет право на:

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

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, Коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях

охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении Учреждением в формах, предусмотренных законодательством и уставом Учреждения;

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

- защиту своей профессиональной чести и достоинства;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

- предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные ТК РФ (ст.128 ТК РФ) и иными федеральными законами, а также по другим основаниям, предусмотренным настоящим Коллективным договором, его Положениями.

4.2. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения, и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с федеральным перечнем, образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической деятельности;

- право на бесплатное пользование образовательными, методическими услугами Учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

- право на участие в управлении Учреждения, в том числе в коллегиальных

органах управления, в порядке, установленном уставом Учреждения;

- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4.3. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации»;

- право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации;

- на охрану труда, социальное страхование в соответствии с действующим законодательством;

- на прохождение аттестации на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации, повышение квалификации;

- получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

4.4. Работники обязаны:

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя) и других работников. Бережно и разумно использовать материальные ценности, оборудование кабинетов, технические средства обучения;

- обеспечивать сохранность вверенного имущества, эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работнику, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, производственную санитарию, правила противопожарной безопасности;

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой,

авария) и немедленно сообщать о случившемся работодателю;

- незамедлительно сообщать непосредственному руководителю или другим представителям работодателя о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, нарушающих учебно-воспитательный процесс и нормальную работу Учреждения, немедленно сообщать о фактах подобного рода нарушений руководителям Учреждения и его структурных подразделений и филиалов

- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях и на территории Учреждения, а также соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну и конфиденциальную информацию о деятельности Учреждения;

- вести себя корректно, достойно, не допуская отклонений от признанных норм делового общения, принятых в Учреждении;

- соблюдает правовые, нравственные и этические нормы, следует требованиям профессиональной этики;

- соблюдает требования законодательства РФ по противодействию коррупции;

- осуществляет профилактическую работу с обучающимися и родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции;

- принимает участие по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений, сотрудничает с правоохранительными органами;

- предотвращает и урегулирует конфликты интересов;

- не допускает составление неофициальной отчетности и использование поддельных документов;

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией;

- соблюдать устав Учреждения и настоящие Правила;

- поддерживать дисциплину в Учреждении на основе уважения человеческого достоинства обучающихся, без применения методов физического и психического насилия;

- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

- иные права и обязанности работников Учреждения определяются законодательством Российской Федерации, трудовым договором, должностными инструкциями.

4.5. Работникам Учреждения в период организации образовательного процесса запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов между ними;

- удалять обучающихся с уроков (занятий);
- курить в помещении и на территории Учреждения;
- отвлекать работников Учреждения в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Учреждения;

4.6. Работник несет материальную ответственность за причиненный Учреждению прямой действительный ущерб.

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

4.7. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка (ст.241 ТК РФ).

4.8. Работники Учреждения привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктом 7.2. настоящих Правил.

4.9. Работники Учреждения в соответствии с должностными обязанностями несут материальную ответственность в полном размере за причиненный ущерб на основании письменных договоров о полной индивидуальной материальной ответственности (ст.244 ТК РФ).

V. Режим работы и время отдыха.

5.1. Работникам Учреждения предоставляются все предусмотренные законодательством о труде и об образовании виды отдыха.

5.2. Учреждение работает по графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем.

5.3. Продолжительность рабочей недели для мужчин - 40 часов, для женщин сельской местности устанавливается сокращенная рабочая неделя - 36 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 час.) (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 года № 298/3 -1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»), для педагогических работников устанавливается сокращенная 36-часовая рабочая неделя.

5.3.1. Для работников ГБОУ СОШ с. Усолье устанавливается следующий режим рабочего времени:

Для работников с продолжительностью рабочего времени - 40 часов в неделю:

- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- время начала работы - 7ч.00мин.
- время окончания работы - 15ч.30мин.
- перерыв для отдыха и питания - 12ч.00мин. - 12ч.30мин.

Для работников с продолжительностью рабочего времени - 36 часов в неделю:

- продолжительность ежедневной работы составляет 7,2 часа

- время начала работы - 8ч.00мин.
- время окончания работы - 16ч.12мин.
- перерыв для отдыха и питания - 13ч.00мин. - 13ч.30мин.

Для работников, занимающих следующие должности, режим рабочего времени устанавливается следующий:

Уборщик служебных помещений (с продолжительностью рабочего времени – 36 часов в неделю):

- продолжительность ежедневной работы составляет 7,2 часа, по графику
- перерыв для отдыха и питания - 30мин.

Водитель автобуса (с продолжительностью рабочего времени - 40 часов в неделю):

- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов
- время начала работы - 6ч.30мин.
- время окончания работы, перерыв для отдыха и питания зависит от расписания занятий обучающихся.

Гардеробщик (с продолжительностью рабочего времени - 36 часов в неделю):

- продолжительность ежедневной работы составляет 7,2 часа
- время начала работы - 7ч.30мин.
- время окончания работы - 15ч.12мин.
- перерыв для отдыха и питания - 11ч.00мин. - 11ч.30мин.

Сторож (с продолжительностью рабочего времени - 36 часов, 40 часов в неделю):

- продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности суммированного рабочего времени за год и утверждается директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом;

- выходные дни предоставляются поочередно в различные дни недели (ст.111 ТК РФ).

- время для отдыха и приема пищи, без отрыва от исполнения должностных обязанностей, которое включается в рабочее время следующее: по 15 минут через каждые 4 часа непрерывной работы в специально отведенном для этой цели помещении.

Для учителей продолжительность рабочего времени на 1 ст. ед. (норма часов педагогической работы) составляет 18 часов в неделю, для учителей начальных классов – 20 часов в неделю.

Режим рабочего времени учителям устанавливается в соответствии с определенной учебной нагрузкой, для выполнения нормируемой части педагогической работы, которая регулируется расписанием занятий.

Время для отдыха и приема пищи, без отрыва от исполнения должностных обязанностей, для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении) (ст. 108 ТК РФ).

5.3.2. Для работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования детей «ЦВР»

устанавливается следующий режим рабочего времени:

Для административно-хозяйственного персонала с продолжительностью рабочего времени - 36 часов в неделю:

- продолжительность ежедневной работы составляет 7,2 часа
- время начала работы - 9ч. 00мин.
- время окончания работы - 16ч. 42мин.
- перерыв для отдыха и питания - 13ч. 00мин. - 13ч.30мин.

Для работников, занимающих следующие должности, режим рабочего времени устанавливается следующий:

Сторож (с продолжительностью рабочего времени - 36 часов, 40 часов в неделю):

- продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности суммированного рабочего времени за год и утверждается директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом;

- выходные дни предоставляются поочередно в различные дни недели (ст.111 ТК РФ).

- время для отдыха и приема пищи, без отрыва от исполнения должностных обязанностей, которое включается в рабочее время следующее: по 15 минут через каждые 4 часа непрерывной работы в специально отведенном для этой цели помещении.

Для педагогов дополнительного образования продолжительность рабочего времени на 1 ст. ед. (норма часов педагогической работы) составляет 18 часов в неделю.

Режим рабочего времени педагогам дополнительного образования устанавливается в соответствии с учебной нагрузкой, для выполнения педагогической работы, которая регулируется расписанием занятий.

5.3.3. Для работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, именуемого «Детский сад» устанавливается следующий режим рабочего времени:

Учреждение функционирует в режиме пятидневной рабочей недели с 07-00 часов до 19-00 часов. Длительность пребывания детей в Учреждении устанавливается с 07-00 часов до 19-00 часов в режиме полного дня (12 часового пребывания).

Для должностей (с продолжительностью рабочего времени - 36 часов в неделю) устанавливается следующий режим рабочего времени:

Для заведующего структурного подразделения, заместителя заведующего структурного подразделения, методиста, делопроизводителя:

- продолжительность ежедневной работы составляет 7,2 часа
- время начала работы - 8ч.00мин.
- время окончания работы - 16ч.12мин.
- перерыв для отдыха и питания - 13ч.00мин. - 14ч.00мин.

Для старшей медицинской сестры, заведующего хозяйством, кладовщика:

- продолжительность ежедневной работы составляет 7,2 часа
- время начала работы - 8ч.00мин.
- время окончания работы - 15ч.42мин.
- перерыв для отдыха и питания - 13ч.00мин. - 13ч.30мин.

Для помощника воспитателя, машиниста по стирке белья и ремонту спецодежды:

- продолжительность ежедневной работы составляет 7,2 часа
- время начала работы - 7ч.50мин.
- время окончания работы - 16ч.42мин.
- перерыв для отдыха и питания - 12ч.50мин. - 14ч.30мин.

Для кухонного рабочего:

- продолжительность ежедневной работы составляет 7,2 часа
- время начала работы - 7ч.00мин.
- время окончания работы - 15ч.42мин.
- перерыв для отдыха и питания - 13ч.00мин. - 14ч.30мин.

Для бухгалтера, инспектора по кадрам, педагога – психолога, учителя логопеда, учителя дефектолога:

- продолжительность ежедневной работы составляет 7,2 часа
- время начала работы - 8ч.30мин.
- время окончания работы - 16ч.42мин.
- перерыв для отдыха и питания - 13ч.00мин. - 14ч.00мин.

Для рабочего по комплексному обслуживанию здания

(с продолжительностью рабочего времени - 40 часов в неделю):

- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов
- время начала работы - 8ч.00мин.
- время окончания работы - 16ч.30мин.
- перерыв для отдыха и питания - 13ч.00мин. - 13ч.30мин.

Для повара:

- продолжительность ежедневной работы составляет 7,2 часа
- время начала работы - 5ч.30мин.
- время окончания работы - 13ч.12мин.
- перерыв для отдыха и питания - 11ч.00мин. - 11ч.30мин.

Для воспитателей режим рабочего времени определяется графиком с учетом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю на 1 ст.ед.

Время для отдыха и приема пищи, без отрыва от исполнения должностных обязанностей обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками (в специально отведенном для этой цели помещении).

Сторож (с продолжительностью рабочего времени - 40 часов в неделю):

- продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности суммированного рабочего времени за год и утверждается директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

- выходные дни предоставляются поочередно в различные дни недели (ст. 111 ТК РФ).

- время для отдыха и приема пищи, без отрыва от исполнения должностных обязанностей, которое включается в рабочее время следующее: по 15 минут через каждые 4 часа непрерывной работы в специально отведенном для этой цели помещении.

Для музыкального руководителя (с продолжительностью рабочего времени 24 часа в неделю) режим рабочего времени устанавливается по графику согласно

учебному плану.

5.3.4. Для работников Учреждения трудовой договор, заключенный на неполную рабочую неделю, режим рабочего времени устанавливается по соглашению сторон.

5.4. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

5.5. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники Учреждения уведомляются в письменной форме не позднее чем за два месяца.

5.6. Отдельным категориям работников Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности.

5.7. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для сторожей определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за год и утверждаются директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.8.1. Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объёме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с приказом № 1601 (далее - нормируемая часть педагогической работы).

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

Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по

должностям, регулируется следующим образом:

- самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

- в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, ведение журнала и дневников, обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

- правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям(законным представителям) обучающихся;

- планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

- графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

- трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору);

- выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

- локальными нормативными актами организации - периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобождённым от

основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ. Рабочее время педагогических работников включает: педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, настоящими Правилами и уставом Учреждения.

К рабочему времени относятся следующие периоды: заседание Педагогического совета, общего собрания работников, заседание методического объединения, родительские собрания и другие.

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

5.8.2. Нагрузка педагога - психолога составляет 36 часов в неделю, из них:

- на индивидуальную и групповую профилактическую, диагностическую, консультативную, коррекционную, развивающую, учебную, просветительную работу с обучающимися (воспитанниками); на экспертную, консультативную работу с педагогическими работниками и родителями (законными представителями) по вопросам развития, обучения и воспитания детей педагог- психолог затрачивает 18 часов в неделю;

- остальное время в пределах установленной педагогу-психологу продолжительности рабочего времени приходится на подготовку к индивидуальной и групповой работе с обучающимися, воспитанниками; обработку, анализ и обобщение полученных результатов, организационно-методическую деятельность может осуществляться как непосредственно в Учреждении, так и за его пределами. (Письмо Министерства образования Российской Федерации от 24.12.2001г. № 29/1886-6)

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

5.8.4. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

5.8.5. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков, определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени

педагога.

Установленная педагогам дополнительного образования нагрузка на новый учебный год сохраняется в течение всего года, при наличии 100% сохранности контингента.

Для педагогов дополнительного образования учебная нагрузка на выходные дни планируется согласно расписанию.

5.8.6. Директор Учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по Учреждению. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором Учреждения. Дежурство педагогов начинается не ранее чем за 20 минут до начала занятий обучающихся и продолжается не более 20 минут после их окончания.

5.8.7. Очередность и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается директором с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск.

Ежегодные основные оплачиваемые отпуска работников исчислять в календарных днях (ст. 115 ТК РФ):

- зам. руководителя по УВР, зам. руководителя по ВР - 56 календарных дней;
- руководитель структурного подразделения, реализующего образовательные программы дошкольного образования - 42 календарных дней;
- руководитель структурного подразделения, реализующего дополнительные образовательные программы - 56 календарных дней;
- музыкальный руководитель - 42 календарных дней;
- учитель - 56 календарных дней;
- педагог дополнительного образования, педагог-организатор – 42 календарных дня;
- старший воспитатель, воспитатель - 42 календарных дня;
- педагог-психолог, логопед, учитель-дефектолог, учитель-логопед - 42 календарных дня;
- старшая медицинская сестра - 40 календарных дней;
- библиотекарь - 28 календарных дней;
- водитель - 28 календарных дней;
- специалист по охране труда - 28 календарных дней;
- помощник воспитателя - 28 календарных дней;
- делопроизводитель, специалист по кадрам - 28 календарных дней;
- уборщик служебных помещений - 28 календарных дней;
- главный бухгалтер, бухгалтер - 28 календарных дней;
- повар, кухонный работник - 28 календарных дней;
- юрисконсульт - 28 календарных дней;
- сторож - 28 календарных дней;
- рабочий по комплексному обслуживанию зданий - 28 календарных дней;
- машинист по стирке и ремонту спецодежды - 28 календарных дней;
- гардеробщик - 28 календарных дней;
- заведующий хозяйством - 28 календарных дней;
- кастелянша - 28 календарных дней».

Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым

директором Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.9. Работникам Учреждения могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

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

5.11. Работникам Учреждения могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 116, 117 ТК РФ и Положение о дополнительных оплачиваемых отпусках работников Учреждения (приложением № 4).

5.12. Педагогические работники в соответствии с п.5 ст.47 ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации» и ст. 335 ТК РФ имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

5.13. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Положением о дополнительных оплачиваемых отпусках работников Учреждения (приложение № 4).

5.14. По заявлению работника директор имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часов в день или 16 часов в неделю.

5.15. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются, как правило, одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

5.16. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности

5.17. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, директор не допускает к работе в данный рабочий день (смену).

5.18. Директор Учреждения обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

5.19. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни не допускается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством, с обязательного письменного согласия работника.

5.20. В связи с занятостью некоторых категорий работников с отклонениями от установленной нормы рабочего времени, а также в целях упорядочения учета рабочего времени в соответствии со ст. 104 ТК РФ ввести суммированный учет рабочего времени для сторожей. Учетный период включает в себя рабочее время, в т.ч. часы работы в выходные и праздничные дни.

5.21. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

5.22. Если продолжительность рабочего времени не превышает 4 часов в день, перерыв для отдыха и питания работнику не предоставляется (ст. 108 ТК РФ).

5.23. Выплата заработной платы в Учреждении производится 2 раза в месяц: 11 и 26 числа каждого месяца.

VI. Поощрения за успехи в работе.

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд, новаторство в труде, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, за активную общественную деятельность и за другие достижения в работе Учреждения применяются следующие виды морального и материального поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- выдача премии и другое.

6.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники Учреждения представляются к ведомственным наградам, наградам, установленным законодательством субъектов Российской Федерации, и государственным наградам Российской Федерации.

6.3. Важным условием применения мер поощрения является обеспечение социальной справедливости, то есть точного учета и объективной оценки трудового вклада, результатов работы каждого поощряемого работника. При этом работодатель за успехи в труде может одновременно применить к одному работнику несколько мер поощрения.

6.4. Поощрения применяются директором Учреждения самостоятельно или по представлению заместителя директора по учебно-воспитательной работе, руководителя структурного подразделения.

6.5. Поощрение работника оформляется приказом директора. Поощрения доводятся до сведения коллектива.

6.6. Меры поощрения, предусмотренные пунктом 6.1 настоящих Правил, применяются директором Учреждения с учетом мнения профсоюзной организации или и доводятся до сведения работника в торжественной обстановке, как правило, на заседании общего собрания. Стимулирующие выплаты осуществляются в

соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Учреждения (приложением № 3).

6.7. Примененные к работнику меры поощрения учитываются при предоставлении данному работнику других предусмотренных законом, Коллективным договором льгот и гарантий без ограничения сроков давности.

6.8. Сведения о поощрениях, относящихся в соответствии с действующими нормативными правилами к категории наград, вносятся в трудовую книжку работника. Поощрительная премия и премии, обусловленные системой оплаты труда, в трудовой книжке не отражаются.

VII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т. е. не исполнение или ненадлежащее исполнение в следствии умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрацией школы применяются следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по пунктам 5, 6, 9 или 10 части первой ст.81 ТК РФ или статьей 348.11 ТК РФ, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой ст. 81 ТК РФ 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.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника.

7.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины востребуется объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения, либо устное объяснение не препятствует применению взысканий.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятие по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащихся).

7.4. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушения дисциплины, не считая времени болезни и отпусков работников.

Взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

7.5. Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания.

7.6. К работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

7.7. Взыскание автоматически снимается по истечении срока, и работник

считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию. Директор школы вправе снять взыскания досрочно по ходатайству непосредственно руководителями или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

7.8. Педагогические работники школы, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к учащимся, могут быть уволены за совершение аморального поступка, не совместимого с продолжением данной работы по п.8 ст.81 ТК РФ. К аморальным поступкам могут быть отнесены рукоприкладства по отношению к учащимся, нарушение общественного порядка, в т.ч. и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие общественному положению педагога.

Педагоги школы могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или), психическим насилием над личностью учащегося в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. №273 «Об образовании в Российской Федерации».

7.9. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнения в связи с аморальным поступком и применением мер физического и психического насилия производится без согласования с профсоюзным органом.

VIII. Порядок в помещениях Учреждения.

8.1. Ответственность за благоустройство в помещениях Учреждения (наличие исправной мебели, поддержание нормальной температуры, освещения и пр.), обеспечение охраны зданий и территории Учреждения, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также поддержание необходимого порядка в учебных и бытовых помещениях несут соответствующие руководители структурных подразделений и филиалов, заместитель директора по АХЧ, заведующие хозяйством и другие работники в соответствии с должностными инструкциями

8.2. В помещениях Учреждения и его структурных подразделений и филиалах запрещается:

- находиться в верхней одежде и головных уборах;
- вести видео- и аудиозапись без разрешения администрации;
- громко разговаривать, слушать музыку, шуметь во время занятий;
- появляться в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения;
- передавать ключ от кабинетов посторонним лицам;
- курить на территории Учреждения;
- хранить, употреблять, распространять алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества;
- проносить громоздкие вещи, легковоспламеняющиеся материалы, отравляющие вещества;
- нахождение домашних животных;
- выбрасывать из окон мусор и различные предметы;
- хранить и носить оружие любого типа;
- употребление нецензурной лексики и иное антиобщественное поведение;
- выносить различное оборудование, офисную технику и иное имущество Учреждения.

8.3. Охрана помещений и имущества Учреждения и ответственность за противопожарное и санитарное состояние возлагается на должностных лиц

приказом директора Учреждения.

8.4. В праздничные и выходные дни, а также в чрезвычайных ситуациях в зданиях и на территории Учреждения может быть установлен особый режим работы и использования имущества, а также введены дежурства ответственных работников.

8.5. Ключи от зданий, помещений и кабинетов находятся у дежурного администратора и вахтера выдаются по списку, установленному директором.

IX. Заключительные положения.

9.1. Правила вступают в силу с момента их утверждения директором с учетом мнения профсоюзной организации Учреждения и действуют без ограничения срока (до внесения соответствующих изменений и дополнений или принятия новых Правил). Изменения и дополнения Правил производятся в порядке их принятия.

9.2. Настоящие Правила распространяются на всех работников Учреждения.

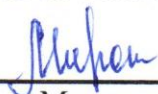
9.3. Нормы, ухудшающие положение работников в сравнении с действующим законодательством, уставом и Коллективным договором Учреждения, не действительны с момента установления и применению не подлежат (ст.194 ТК РФ).

9.4. Настоящие Правила внутреннего распорядка вывешиваются на сайт учреждения и в помещениях учреждения на видном месте.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору
на период с 21.10.2022г.
по 20.10.2025г.

Согласовано

Председатель
Управляющего совета
ГБОУ СОШ с. Усолье



Миронова Е.Н.
21.10.2022г.

Согласовано

Председатель
профсоюзного комитета
ГБОУ СОШ с. Усолье



Ерзамаева Н.А.
21.10.2022г.

Утверждено

приказом № 74/2-од
от 21.10.2022г.

Директор
ГБОУ СОШ с. Усолье



Подлипадина Д.Н.

**Положение
об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к
должностным окладам работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы им.
И.Н.Ульянова
«Центр образования» муниципального района Шигонский
Самарской области**

с. Усолье

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006г. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой Тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» ((в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83, от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201, от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119, от 26.05.2011 N 204, от 12.10.2011 N 578, от 27.10.2011 N 702, от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739, от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 20.12.2016 N 773, от 01.02.2017 N 62, от 02.02.2018 N 57, от 06.03.2019 N 121, от 16.04.2019 N 237, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016))).

1.2 Настоящее Положение определяет виды и размеры доплат и надбавок, компенсационные выплаты к должностным окладам из специального фонда оплаты труда, порядок и условия их выплаты с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзный комитет).

1.3 Данное Положение распространяется на всех сотрудников, включая совместителей, и подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.

1.4 Положение и изменения к настоящему Положению принимается на общем собрании работников Учреждения, утверждается директором Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

2. Специальный фонд оплаты труда Учреждения.

2.1 Положение устанавливает систему доплат и надбавок, определяемых работникам Учреждения по приказу директора с учетом мнения представительного органа работников - профсоюзного комитета.

2.2 Целью определения выплат из специального фонда оплаты труда является предоставление оплаты за работу, не входящую в учебную нагрузку, не входящую в должностные обязанности работников, но необходимой для организации учебно-воспитательного процесса в Учреждении и повышающей качество образования и воспитания обучающихся Учреждения.

2.3 Доплаты педагогическим работникам за классное руководство, проверка тетрадей и письменных работ и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностной обязанностью работника устанавливаются в пределах специального фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.4 Размеры надбавок и доплат работникам могут быть установлены ежемесячно или по итогам работы за квартал, четверть, за год в соответствии с показателями оценки деятельности.

2.5 Определение видов выплат, производимых из специального фонда в

пределах выделенных средств на оплату труда, входит в компетенцию директора Учреждения, и оформляются приказом по Учреждению на основании данного Положения.

2.6 Надбавки и доплаты отменяются или их размеры уменьшаются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушениях трудовой дисциплины работниками Учреждения.

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

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

2.9 К доплатам и надбавкам, носящим компенсационный характер относятся: доплаты за работу с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, 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 и другие.

2.10 Доплаты и надбавки из специального фонда оплаты труда определяются в процентном и денежном выражении.

2.11 Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, находящихся в отпуске, временной нетрудоспособности и других причин - выплата надбавок и доплат производится за фактически отработанное время.

2.12 Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

2.13 Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, находящихся в отпуске, временной нетрудоспособности и других причин - выплата надбавок и доплат производится за фактически отработанное время.

3. Доплаты из специального фонда учреждения.

3.1 Доплаты педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Категории работников	Размер	Условия начисления
1.	Педагогическим работникам	10 % от базовой тарифной части стоимости учебных часов русского языка и математики	преподавание в класс-комплексе уровня начального общего образования
		15 % от базовой тарифной части стоимости учебных часов русского языка и математики	преподавание в класс-комплексе уровня основного общего образования

		20 % от базовой тарифной части стоимости учебных часов русского языка и математики	преподавание в класс-комплексе уровня среднего общего образования
--	--	--	---

3.2 Выплаты педагогическим работникам, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика и ИКТ, технология, физическая культура), устанавливаются в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы; 2 - если класс делится на группы.

3.3 Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Категории работников	Повышающий коэффициент	Условия начисления	Основание
1.	Педагогическим работникам	1,2	Высшая квалификационная категория	Повышающий коэффициент устанавливается работникам с даты принятия аттестационной комиссии квалификационной категории сроком на 5 лет.
		1,1	Первая квалификационная категория	

3.4 Повышающий коэффициент 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:

- коэффициент 1 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;
- коэффициент 1.3 - от базовой тарифной части стоимости учебных часов для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения.

3.5 К иным обязательным надбавкам, доплатам и выплатам из специального фонда оплаты труда относятся:

- пособие по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем первые 3 дня листа нетрудоспособности.

4. Критерии для установления доплат компенсационного характера

4.1 Работникам ГБОУ СОШ с. Усолье помимо должностного оклада устанавливаются доплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, в том числе за работу во вредных и тяжелых

условиях труда:

Критерии	Размер оплаты	Кому выплачивается
Выплаты компенсационного характера, связанные с работой в сельской местности	25 % должностного оклада	Педагогические работники, мед.сестра
Оплата за выслугу лет	При выслуге от 3-х до 10-ти лет – 10 % должностного оклада; При выслуге свыше 10-ти лет – 15 % должностного оклада;	Педагогические работники, медсестра структурного подразделения
Выплаты компенсационного характера за вредные и (или) опасные условия труда	(Согласно ст. 147 ТК РФ не менее 4% тарифной ставки (оклада) 12 % должностного оклада (повар, помощник воспитателя, медицинская сестра) 4% должностного оклада (воспитатель)	Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам экспертной оценки СОУТ)
За работу в ночное время в период с 22.00 до 6.00. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	не ниже 35% от тарифной ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время	Сторож
Выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:		
- за работу с дезинфицирующими растворами	Не более 12% должностного оклада	Уборщик служебных помещений, помощник воспитателя, повар, машинист по стирке и ремонту спецодежды (по результатам экспертной оценки СОУТ)
- за работу у горячей плиты, электрожарочных шкафов и других аппаратов для выпечки		Повар (по результатам экспертной оценки СОУТ)
- увеличение зрительной активности при работе с компьютером		Учитель информатики, зам директора по УВР, гл. бухгалтер, делопроизводитель (по результатам экспертной оценки СОУТ)
При наличии средств доплаты компенсационного характера могут назначаться единовременно или на определенный период.		
Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей – сверхурочной работой.		за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
Работа по воинскому учету обучающихся и работников учреждения	До 2000 р.	

Работа в качестве администратора официальных учетных записей учреждения в сети Интернет.	До 2000 р.	
Работа в качестве администратора официальных учетных записей учреждения в государственных электронных системах.	До 10000 р.	
Заведование элементами инфраструктуры учреждения («Точка роста, Музей)	До 2000 р.	
За работу председателем Методического совета учреждения	До 2000 р.	
За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	До 5000 р.	
За ведение официального сайта учреждения	До 2000 р.	
За работу в качестве ответственного за антикоррупционную работу	До 2000 р.	
За работу в качестве ответственного за антитеррористическую защищенность зданий учреждения	До 2000 р.	
За работу в качестве ответственного за противопожарную безопасность	До 2000 р.	
За работу не входящую в должностные обязанности	До 10000 р.	
За преподавание предметов на углубленном уровне при численности обучающихся менее 14 чел.	Из расчета 14 обучающихся минус фактическое число обучающихся в классе	
За совмещение профессий (должностей)	До 5000 р.	

5. Условия и порядок назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда

5.1. Работникам образовательного учреждения 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.

5.2. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями,

локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат.

5.4. Размер выплат компенсационного характера может устанавливаться на учебный год, месяц; выплаты могут быть изменены (увеличены или уменьшены) или отменены.

5.5. Размеры выплат компенсационного характера определяется как в процентах, так и в абсолютном значении, предусмотренных коллективным договором и настоящим Положением, но не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.6. Решение об установлении компенсационных доплат их размере, периоде действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, оформляется приказом директора ГБОУ СОШ с. Усолье и доводится до сведения работника.

5.7. Работникам, отработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, нахождении в ученическом, очередном отпуске, временной нетрудоспособности и другим причинам надбавки, доплаты и выплаты производятся за фактически отработанное время.

5.8. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом директора ГБОУ СОШ с. Усолье сроком не более чем на один год, как при проведении тарификации в начале учебного года, так и в течение действия данного Положения.

6. Порядок снижения и отмены выплат из специальной части фонда оплаты труда

6.1 Установленные работникам выплаты, доплаты, надбавки могут быть уменьшены или отменены в случаях:

6.1.1 Окончания срока их действия;

6.1.2 Окончание срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;

6.1.3 Досрочный отказ или отказ работника от выполнения работ, за которые они были определены, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня;

6.1.4 Длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах в отсутствие работника, повлияло на результативность выполнения работы;

6.1.5 Ухудшение качества работы по основной должности;

6.1.6 Изменения (облегчения) условий труда;

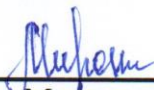
6.1.7 По другим причинам, признанными обоснованными и существенными для принятия решения по уменьшению или отмене доплаты, в случае систематического и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ;

6.1.8 Изменения условий деятельности ГБОУ СОШ с. Усолье.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к коллективному договору
на период с 21.10.2022г.
по 20.10.2025г.

Согласовано

Председатель
Управляющего совета
ГБОУ СОШ с. Усолье



Миронова Е.Н.
21.10.2022г.

Согласовано

Председатель
профсоюзного комитета
ГБОУ СОШ с. Усолье



Ерзамаева Н.А.
21.10.2022г.

Утверждено

приказом № 74/2-од
от 21.10.2022г.

Директор
ГБОУ СОШ с. Усолье



Подпилина Л.Н.

**Положение
о материальном стимулировании работников и оказании
материальной помощи
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы им.
И.Н.Ульянова
«Центр образования» муниципального района Шигонский
Самарской области**

1. Общие положения.

1.1. Положение о материальном стимулировании работников Учреждения разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. (редакция от 31.12.2014 года) «Об образовании в Российской Федерации», Уставом ГБОУ СОШ с. Шигоны, Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 № 83, от 27.07.2007 № 118, от 11.06.2008 № 201, от 29.10.2010 № 563, от 14.04.2011 № 119, от 26.05.2011 № 204, от 12.10.2011 № 578, от 27.10.2011 № 702, от 03.02.2012 № 38, от 25.09.2012 № 475, от 12.12.2012 № 739, от 21.03.2013 № 107, от 22.01.2014 № 25, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 № 917, от 06.10.2016 № 578, от 20.12.2016 № 773, от 01.02.2017 № 62, от 02.02.2018 № 57, от 06.03.2019 № 121, от 16.04.2019 № 237, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485 (ред. 20.12.2016), от 02.02.2018 № 57, от 06.03.2019 № 121 "О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области",

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

Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-ОД (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 № 8-од, от 10.01.2013 № 3-од, от 28.06.2013 № 281-од, от 04.09.2014 № 278-од, от 09.09.2015 № 365-од, от 20.12.2016 № 408-од (с изм. в редакции приказа № 412 от 31.08.2021г.), от 03.07.2017 № 262-од (с изм. в редакции приказа № 412 от 31.08.2021г.) «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»,

Законом Самарской области от 14.12.2004 № 158-ГД (в ред. Законов Самарской области от 05.07.2005 № 146-ГД, от 08.11.2005 № 196-ГД, от 03.07.2007 № 61-ГД) "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области",

Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 № 398, от 27.10.2011 № 702, от 31.10.2012 № 600, от 21.03.2013 № 107, от 12.12.2013 № 756, от 16.12.2013 № 762, от 17.02.2014 № 79 от 31.12.2015 № 917, от 15.12.2016 № 736, от 01.02.2017 № 62, от 15.01.2018 № 9, с изм., внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485 (ред. 25.10.2012), от 25.09.2012 № 475, от 29.10.2012 № 576) «Об оплате труда работников

государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях».

Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 № 92, от 09.10.2009 № 536, от 23.06.2010 № 299, от 12.10.2011 № 575, от 27.10.2011 № 702, от 21.06.2012 № 287, от 25.09.2012 № 475, от 21.03.2013 № 107, от 30.10.2013 № 582, от 22.01.2014 № 25, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 № 917, от 06.10.2016 № 578, от 23.12.2016 № 797, от 01.02.2017 № 62 с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485 (ред. 20.12.2016), 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, от 05.02.2021 N 51 «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»,

Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од (в ред. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 № 237-од, от 13.02.2015 № 50-од, от 03.07.2017 № 262-од с изм. от 31.08.2021 г. № 412) «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»,

Постановлением Правительства Самарской области от 24.09.2012г. № 464 «О повышении заработной платы медицинским работникам образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области;

Постановлением Правительства Самарской области от 25.10.2011г. № 606 «О повышении заработной платы работникам бюджетной сферы»;

Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од, Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 № 486-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»

1.2. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы им. И.Н.Ульянова «Центр образования» муниципального района Шигонский Самарской области (далее - Учреждение) и направлено на решение задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, материальной

заинтересованности работников, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат и доплат педагогическим работникам, работникам административно- управленческого и младшего обслуживающего персонала Учреждения за фактически отработанное время.

1.4. Положение содержит перечень критериев качества труда работников, разработанных администрацией Учреждения, согласованных с Управляющим советом и профсоюзным комитетом. Принимается решением общего собрания, утверждается приказом директора Учреждения.

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

- 1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- 2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- 3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности своего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- 4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- 5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются учредителем. Руководителям и заведующим структурных подразделений и филиалов утверждаются директором Учреждения согласно Приказу министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-ОД (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 № 8-од, от 10.01.2013 № 3-од, от 28.06.2013 № 281-од, от 04.09.2014 № 278-од, от 09.09.2015 № 365- од, от 20.12.2016 № 408-од с изм. от 31.08.2021 № 412-од) «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Приказу министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од (в ред. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 № 237-од, от 13.02.2015 № 50-од) «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области».

Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем качества труда работника.

1.6. Изменения и дополнения к Положению, Положение (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.4 настоящего Положения.

1.7 Расчет стоимости часа в ГБОУ СОШ с. Усолье производить по состоянию на 01 января и 01 сентября.

1.8 Оценку по критериям в ГБОУ СОШ с. Усолье, структурных

подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования и структурных подразделениях, реализующих программы дополнительного образования производить по состоянию на 01 января.

2. Размер стимулирующего фонда

2.1. Размер стимулирующего фонда Учреждения.

2.1.1. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается в размере не более 25% от фонда оплаты труда работников учреждения на основании Постановления правительства Самарской области №201 от 11.06.2008 года «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. №60, постановления Правительства Самарской области №107 от 21.03.2013 г. «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области № 582 от 30 октября 2013 года «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Приказа министерства образования и науки Самарской области №278-ОД от 04.09.2014 «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

2.2. Размер стимулирующего фонда структурных подразделений, филиалов, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования.

2.2.1. Размер стимулирующего фонда каждого структурного подразделения, филиала Учреждения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области № 600 от 31.10.2012г. «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», постановления Правительства Самарской области № 107 от 21.03.2013г. «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

2.2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работникам структурных подразделений, филиалов распределяется следующим образом:

- 54% - 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;
- 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических

работников) за результативность и качество работы;

- 13% - на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое);
- 13% - на ежемесячные надбавки за выслугу лет.

2.2.3 Экономия по фонду оплаты труда структурных подразделений и филиалов, реализующих программы дошкольного образования, направляется на выплаты стимулирующего характера, материальную помощь, премии.

2.2.4 Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурных подразделений и филиалов, реализующих программы дошкольного образования расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии, иные поощрительные выплаты, материальную помощь.

2.2.5. Стоимость одного балла утверждается приказом директора Учреждения и для каждой стимулирующей части определяется по следующей формуле:

Стимулирующая часть фонда оплаты труда каждой части делится на произведение максимального количества баллов и количество работников, относящихся к данной категории.

$S = \text{ФОТст} : (N1 \times K_{\max 1} + N2 \times K_{\max 2} + \dots + Nn \times K_{\max n})$, где S – стоимость одного балла каждой части;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда каждой части,

N1, N2, ... Nn, - количество работников, относящихся к данной категории, Kmax 1, Kmax 2, ... Kmaxn- максимальное количество баллов

2.2.6. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка за фактически отработанное время.

2.3. Размер стимулирующего фонда СП «ЦВР» ГБОУ СОШ с. Усолье.

2.3.1. Размер стимулирующего фонда СП «ЦВР» ГБОУ СОШ с. Усолье устанавливается на основании Постановления Правительства Самарской области №431 от 29.10.2008 г. «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 бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию дополнительных общеобразовательных программ в муниципальных учреждениях дополнительного образования детей, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области, перешедших на систему оплаты труда, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области, постановления Правительства Самарской области №107 от 21.03.2013 г. «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области № 582 от 30 октября 2013 года «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

2.3.2. Стимулирующий фонд расходуется на надбавки стимулирующего

характера, премии за интенсивность и напряженность работы, премии за выполнение особо важных или срочных работ, премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, иные поощрительные выплаты и материальную помощь.

2.3.3. Вид оценивания показателей деятельности работников - баллы.

2.3.4. Стоимость одного балла производится внутренним расчетом по каждой категории работников (отдельно по педагогическим работникам, отдельно по административно-управленческому и обслуживающему персоналу) и утверждается приказом директора Учреждения по формуле

ФОТст: $(N1 \times Kmax1 + N2 \times Kmax2 + \dots + Nn \times Kmaxn)$., где ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда, N1, N2, ..., Nn, – число работников данной должности,

Kmax 1, Kmax 2, ... , Kmaxn- максимально возможное количество баллов по данной должности. Стоимость одного балла рассчитывается главным бухгалтером Учреждения.

2.3.5. Стоимость балла может изменяться в течение учебного года по мере изменения норматива.

2.3.6. Размер стимулирующих выплат работника определяется путем умножения стоимости одного балла на сумму баллов, набранных работником.

2.3.7. Стоимость одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда и размер стимулирующих выплат по результатам работы работников Учреждения и его структурных подразделений утверждается приказом директора Учреждения.

2.3.8. Премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора Учреждения ежемесячно, за квартал, за полугодие, за год.

2.3.9. Стимулирующий фонд СП «ЦВР» составляет:

- не более 60% для педагогических работников (педагог дополнительного образования, педагог - организатор, методист и пр.)
- не менее 18% для административно-управленческого персонала (руководитель СП «ЦВР», бухгалтер и пр.)
- не менее 14% для учебно-вспомогательного персонала (заведующий хозяйством, делопроизводитель и пр.);
- не менее 8% для обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и пр.), от стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы.

2.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам структурных подразделений, филиалов, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования

В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждения Методики расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» и муниципальных дошкольных образовательных учреждений» ежемесячная доплата за выслугу лет устанавливается работнику, занимающим должность воспитателя, музыкального руководителя, старшей

медицинской сестры:

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

2.5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам СП «ЦВР» ГБОУ СОШ с. Усолье

В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области № 582 от 30 октября 2013 года «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам:

«Педагогические работники» - педагог дополнительного образования;

«Медицинские и фармацевтические работники» - медицинская сестра;

«Руководители, специалисты и служащие» - бухгалтер, юрисконсульт, делопроизводитель,

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

при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы. Для определения размера надбавки за время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанных в настоящем пункте, суммируется.

3. Условия для назначения надбавок и доплат.

3.1. Условиями для назначения надбавок и доплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся во время пребывания в Учреждении, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

3.2. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат (доплат, премий) являются: невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работника; вынесение дисциплинарных взысканий.

3.3. Решение об установлении доплат и премий из стимулирующего фонда, снижении или отмене оформляются приказом директора Учреждения и доводится до сведения работника.

3.4. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам структурных подразделений, филиалов Учреждения, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования и работникам структурного подразделения,

реализующего дополнительные общеобразовательные программы производится со дня возникновения у него права на получение этой надбавки, независимо от условий для назначения надбавок и доплат, изложенных в п.3.1 настоящего Положения, и условий для снижения или отмены стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий), изложенных в п.3.2 настоящего Положения.

3.5. Выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в отличие от компенсационных выплат иного характера (за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в местностях с особыми климатическими условиями), не могут включаться в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, которая исчисляется с учетом постоянно действующих факторов организации труда, производственной среды или неблагоприятных климатических условий и т.п.

4. Порядок установления надбавок и доплат.

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

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

4.2. Доплаты работникам Учреждения, на основании самоанализа профессиональной деятельности каждого работника, устанавливаются по итогам работы прошедшего года в январе текущего года и устанавливаются на период с 1 февраля текущего года по 31 января следующего года.

4.3. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора учреждения.

4.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения и структурных подразделений расходуется на доплаты стимулирующего характера.

4.5. Размер и порядок доплат, материальной помощи и премирования директора Учреждения определяется учредителями.

5. Сроки представления информации о показателях деятельности.

5.1 Работники предоставляют комиссии по установлению надбавок и доплат (далее

Комиссия) материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной директором Учреждения до 15 января.

5.2. Комиссия обрабатывает материалы самоанализа работников Учреждения, устанавливает количество баллов и представляет протокол заседания комиссии директору Учреждения до 26 января.

5.3. Директор школы издаёт приказ не позднее 27 января.

6. Критерии и показатели качества труда работников для определения надбавок и доплат.

Заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе.

Заместитель руководителя по воспитательной работе.

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность процесса обучения		
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: положительная динамика — 1 балл; сохранение значения — 0,5 балла		1
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок, обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету - 1 балл; по двум предметам - 2 балла; по трем и более предметам - 3 балла		3
1.3.	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100% - 1 балл		1
1.4.	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% - 1 балл; 76-100% - 2 балла		2
1.5.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100% - 2 балла		2
1.6.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла		2
1.7.	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла		2
1.8.	Соответствие не менее 75% годовых отметок, обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ:		2

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
	по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла		
1.9.	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 95%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла		2
1.10.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 96%-99% - 1 балла; 100% - 2 балла		2
1.11	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков): 100% выпускников – 2 балл		2
1.12	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору- 2 балла		2
1.13	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем и более предметам - 2 балла; сохранение значения — 1 балл		2
1.14	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 1 балл		1
1.15	Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору: 100% - 1 балл		1
1.16	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету (-ам) по выбору не ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет (-ы): на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл		1
1.17	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл		1
1.18	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: на окружном уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СО на текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 3 балла		3

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
1.19	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла		2
1.20	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла		2
1.21	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: <i>(баллы не суммируются)</i> 1 и более -1 балл положительная динамика – 2 балла		2
1.22	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) <i>(баллы суммируются)</i>		3
1.23	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся - 1 балл		1
1.24	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла		2
Итого:			44
2	Эффективность воспитательной работы		
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете - 1 балл		1
2.2.	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) – 1 балл <i>(подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОН СО)</i>		1
2.3.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»): до 50% от общего количества обучающихся – 0,5 балла; свыше 50% - 1 балл		1
2.4	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона – 1 балл; РФ – 1,5 баллов <i>(оценивается по наивысшему уровню)</i>		1,5
2.5	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на		1,5

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
	уровне: <i>(оценивается по наивысшему уровню)</i> образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла;		
2.6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД «Юнармия», военно-патриотического отряда – 1 балл		1
2.7	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного - 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла		1
2.8	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): на <i>муниципальном уровне</i> или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на <i>уровне образовательного округа</i> : 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на <i>уровне области</i> : 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на <i>всероссийском или международном уровнях</i> - 2 балла		2
2.9	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл		1
2.10	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент- ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл		1
2.11	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год -1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла		2
2.12	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше -1 балл		1
2.13	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл		1

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
2.14	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% -1 балл		1
Итого:			17
3	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения		
3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)		1,5
3.2	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа – 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла		2
3.3.	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)		1
3.4	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла; выше - 1 балл		1
Итого:			5,5
4	Эффективность обеспечения доступности качественного образования		
4.1.	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл		1
4.2.	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-11-х классов: в качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)		1

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
4.3.	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл		1
4.4.	Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл		1
4.5.	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл		1
Итого:			5
5	Эффективность управленческой деятельности		
5.1.	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся: на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне -3 балла		3
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла		2
5.3.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл		1
5.4.	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне» - 0,5 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 1 балл		1
5.5.	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла		2
5.6.	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования: 2 балла		2
5.7.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл		2

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
Итого:			13
6	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
6.1.	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше -1 балл		1
6.2.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 1 балл		1
6.3.	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе: 1,5 балла		1,5
6.4.	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору): 1 балл		1
Итого:			4,5
7	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
7.1.	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл		1
7.2.	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл		1
7.3.	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 1 балл, выше -2 балла		2
7.4.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне– 2 балла, участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне -3 балла		3
7.5.	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации): на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 2 балла		2
7.6.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного		2

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
	распоряжением МОиН СО на текущий период –1 балл, выше -2 балла		
Итого:			11
ВСЕГО:			100

Главный бухгалтер

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		
1.1.	Своевременность и качество предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистических отчетов, других сведений (соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов налоговой и статистических отчетности): своевременно, качественно и в полном объеме – 10 б. несвоевременно при наличии ошибок – 8 б.		10
1.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности: По актам проверок за год (за каждую проверку 2 балла)		10
1.3.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода: отсутствие – 8 б. уменьшение по сравнению с прошлым годом – 4 б.		8
1.4.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим периодом)		6
1.5.	Доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения до установленного соотношения среднемесячной заработной платы: в пределах от 100 до 102% - 10 б. менее 100% - 5 б.		10
1.6.	Контроль за внебюджетной деятельностью учреждения (соблюдение лимита кассы): исполнение – 10 б. не исполнение – 0 б.		10
1.7.	Своевременность предоставления финансовой и бухгалтерской отчетности и их качество (соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления отчетности, информации по запросам Министерства): своевременно, качественно и в полном объеме – 10 б.; несвоевременно при наличии ошибок – 5 б.; несвоевременно более двух отчетов и при наличии ошибок – 0 б.		10
1.8.	Итоги деятельности учреждения по результатам проведенной балансовой комиссии (признание деятельности учреждения удовлетворительной): удовлетворительно-10б.; удовлетворительно с замечаниями – 5б.; неудовлетворительно-0		10
Итого:			74
ВСЕГО:			74

Учитель

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
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) <i>(приложить итоги успеваемости по предмету из АСУ PCO)</i> Стабильный результат - 1 б. Позитивная динамика - 2 б.	в предшествующем периоде - ____ б. в отчетном периоде - ____ б.	2
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов Снижение - 1 б. Отсутствие - 2 б.	в предшествующем периоде - ____ уч. в отчетном периоде - ____ уч.	2
1.3.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок, обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам) 75% и более - 1 б.		1
1.4.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам) 100% - 1 б.		1
1.5.	Соответствие не менее 75% годовых отметок, обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам) 75% и более - 1 б.		1
1.6.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам) 100% - 1 б.		1
1.7.	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 Наличие выпускников – 1 б.		1
1.8.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» - на уровне образовательного округа - 1 б. - выше уровня образовательного округа - 2 б.		2
1.9.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях, обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК) <i>(приложить сводную таблицу результатов)</i> Позитивная динамика – 1 б.		1
1.10.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов Снижение - 1 б. Отсутствие - 2 б.	в предшествующем периоде - ____ уч. в отчетном периоде - ____ уч.	2

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
1.11.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению 100% - 1 б.		1
1.12.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период 100% - 1 б.		1
1.13.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших) (подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОУ Н СО) Отсутствие - 1 б.		1
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 РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем От числа обучающихся: до 40 % - 0,5 б. 41 % - 80 % - 1 б. 81 % и более – 1,5 б.		1,5
1.15.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места): - победы в окружных (муниципальных) или региональных конкурсах - 0,5 б. - победы на всероссийских/международных конкурсах - 1 б.		1
1.16.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений Отсутствие - 1 б.		1
Итого:			20,5
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием:		3

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
	<i>(оценивается по наивысшему уровню)</i> на окружном уровне: 1-2 человека – 0,5 б. 3 и более человек - 1 б.; на региональном уровне: 1-2 человека – 1,5 б. 3 и более человек – 2 б.; на всероссийском/международном уровнях - 3 б.		
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) <i>(оценивается по наивысшему уровню)</i> на муниципальном уровне - 0,5 б. на окружном уровне: 1-2 чел. - 1 б.; 3 и более - 1,5 б.; на региональном уровне: 1-2 чел. - 1,5 б.; 3 и более - 2 б.; на всероссийском/международном уровнях - 2 б.		2
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя 80% -89% – 1 б. 90% и более - 2 б.		2
2.4.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты до 5% - 0,5 б. 6-10% - 1 б. более 10 % - 2 б.		2
2.5.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику <i>(баллы могут суммироваться)</i> в качестве участников: 1% и более - 0,5 б. в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 б.		1
2.6.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия» Наличие победителей и призёров - 1 б.		1
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		1

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
	самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя 80-90% - 0,5 б. 100% - 1 б.		
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 целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 б. выше - 1 б.		1
Итого:			13
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО 100 % - 1 б.		1
3.2.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основании скриншота из личного кабинета РЭШ) Использование - 1 б.		1
Итого:			2
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО Выступление с докладом, проведение мастер-классов, открытых уроков (приложить документальное подтверждение), (оценивается по наивысшему уровню) - на муниципальном уровне – 1 б. - на окружном уровне – 1,5 б. - на региональном уровне - 2 б. - на всероссийском уровне – 2,5 б.		2,5
4.2	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (приложить документальное подтверждение), (баллы за участие и призовое место, а также по уровням суммируются) <u>Участие:</u> - на муниципальном уровне – 0,5 б.		7

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
	- на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б. - на всероссийском уровне - 2 б. <u>Наличие призового места:</u> - на муниципальном уровне - 1 б. - на окружном уровне – 1,5 б. - на региональном уровне - 2 б. - на всероссийском уровне – 2,5 б.		
4.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период <i>(приложить документальное подтверждение)</i> <i>(баллы могут суммироваться)</i> Наличие: - на муниципальном уровне, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях - 0,5 б. - на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б. - на всероссийском уровне - 2 б.		5
4.4.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов: Более 90 часов в год - 1 б.		1
4.5.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог Наличие и ведение «Журнал наставничества» - 1 б.		1
Итого:			16,5
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса Более 75 % - 1 б.	охват питанием обучающихся - ____%	1
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса Отсутствие - 1 б.		1
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов Стабильный результат - 1 б. Позитивная динамика - 2 б.	в предшествующем периоде - ____ чел. в отчетном периоде - ____ чел.	2
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся Отсутствие - 1 б.		1
5.5.	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и		1

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
	иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиНом) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества (на основании «Справки по итогам проведения смотра учебных кабинетов») 50 – 75 % - 0,5 б. 76 – 100 % - 1 б.		
	Итого:		6
	ВСЕГО:		58

Педагог дополнительного образования

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период 70%-74% - 0,5 б. 75%-79% - 1б. 80% и более -1,5 б.		1,5
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период 100% - 2 б.		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): - модульная дополнительная общеобразовательная программа - 0,5 б. - разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа - 1 б. - дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме - 1,5 б. - дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий) - 2 б. - дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества - 2,5 б.		7,5
1.4.	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Самарской области» (Главное управление образования Администрации Самарской области, ОСДЮСШОР. Самара, 2000 г.) или контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным		1,5

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
	общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности) средний балл 3,0 - 3,5 - 0,5 б. средний балл 3,6 - 4,0 - 1 б. средний балл 4,1 и выше – 1,5 б.		
1.5.	Доля позитивных отзывов, обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов, обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) 70% - 79% - 0,5 б. 80% и более - 1 б.		1
Итого:			13,5
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования <i>(баллы могут суммироваться)</i> <u>до 5% обучающихся:</u> региональный уровень – 1 б. федеральный уровень – 1,5 б. международный уровень – 2 б. <u>свыше 5% обучающихся:</u> региональный уровень – 1,5 б. федеральный уровень – 2 б. международный уровень – 2,5 б.		6
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне <i>(баллы могут суммироваться)</i> <u>до 5 % обучающихся:</u> региональный уровень – 0,5 б. федеральный уровень – 1 б. международный уровень – 1,5 б. <u>5 – 10 % обучающихся:</u> региональный уровень – 1 б. федеральный уровень – 1,5 б. международный уровень – 2 б. <u>10 – 15 % обучающихся:</u> региональный уровень – 1,5 б. федеральный уровень – 2 б. международный уровень – 2,5 б. <u>свыше 15% обучающихся</u> - 3 б.		8
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в		7,5

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
	общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (баллы могут суммироваться) <u>до 5% обучающихся:</u> муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 б. региональный уровень – 1 б. федеральный уровень – 1,5 б. международный уровень – 2 б. <u>5% - 10% обучающихся:</u> муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 б. региональный уровень – 1,5 б. федеральный уровень – 2 б. международный уровень – 2,5 б. <u>свыше 10% обучающихся:</u> муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 б. региональный уровень – 2 б. федеральный уровень – 2,5 б. международный уровень – 3 б.		
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период От числа обучающихся: до 40 % - 0,5 б. 41 % - 80 % - 1 б. 81 % и более – 1,5 б.		1,5
2.5.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) За каждый коллектив, имеющий звание «Образцовый» - 1 б.		2
Итого:			25
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации за отчетный период (баллы могут суммироваться) - на муниципальном уровне – 0,5 б. - на окружном уровне – 1 б. - на областном уровне – 1,5 б. - на федеральном уровне – 2 б.		5
Итого:			5
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое)		5

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
	<i>(приложить документальное подтверждение), (баллы могут суммироваться)</i> Выступление с докладом, проведение мастер-классов, открытых уроков: - на муниципальном уровне – 0,5 б. - на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б. - на всероссийском уровне - 2 б.		
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период <i>(баллы могут суммироваться)</i> <u>на окружном уровне:</u> участие в работе краткосрочной целевой группы – 0,5 б. на постоянной основе в течение календарного года – 1 б. <u>на региональном уровне:</u> участие в работе краткосрочной целевой группы – 1,5 б. на постоянной основе в течение календарного года – 2 б.		5
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период За каждое мероприятие по 0,5 б.		2
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник), <i>(приложить документальное подтверждение), (баллы за участие и призовое место, а также по уровням суммируются)</i> <u>Участие:</u> - на муниципальном уровне – 0,5 б. - на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б. - на всероссийском уровне - 2 б. <u>Наличие призового места:</u> - на муниципальном уровне - 1 б. - на окружном уровне – 1,5 б. - на региональном уровне - 2 б. - на всероссийском уровне – 2,5 б.		7
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно- тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) - на муниципальном уровне – 0,5 б. - на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б.		3
Итого:			22
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО до 50% - 0,5 б. свыше 50% - 1 б.		1
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся		1

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
	объединения дополнительного образования во время образовательного процесса Отсутствие - 1 б.		
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений Отсутствие - 1 б.		1
Итого:			3
ВСЕГО:			68,5

Библиотекарь

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
1.	Позитивные результаты внеурочной деятельности		
1.1.	Наличие социально-значимых проектов, выполненных под руководством работника		4
1.2.	Наличие публикаций работ, обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня): окружной – 1 балл; региональный – 2 балла; федеральный – 3 балла.		3
Итого:			7
2	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		
2.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим периодом)		2
2.2.	Доля учащихся, полностью обеспеченных из школьных библиотек учебниками федерального перечня: 80-90% - 1 балл, выше 90% - 2 балла		2
Итого:			4
3	Эффективная организация охраны жизни и здоровья		
3.1.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу библиотеки		1
3.2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)		2
Итого:			3
ВСЕГО:			14

Сторож

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		
1.1.	Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и чрезвычайных ситуаций		2
1.2.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		2
Итого:			4
2	Эффективная организация охраны жизни и здоровья		

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
2.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников <i>(в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)</i>		2
Итого:			2
ВСЕГО:			6

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья		
1.1.	Своевременное и оперативное выполнение заявок по устранению неполадок		2
1.2.	Эффективная и качественная работа по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории Учреждения <i>(в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)</i>		2
Итого:			4
ВСЕГО:			4

Гардеробщик

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		
1.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность <i>(по сравнению с предыдущим отчетным периодом)</i>		2
Итого:			2
2	Эффективная организация охраны жизни и здоровья		
2.1.	Отсутствие жалоб и нареканий на санитарное состояние убираемой площади, закреплённой за работником		2
2.2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников <i>(в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)</i>		2
Итого:			4
ВСЕГО:			6

Уборщик служебных помещений

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		
1.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность <i>(по сравнению с предыдущим отчетным периодом)</i>		2
Итого:			2
2	Эффективная организация охраны жизни и здоровья		
2.1.	Отсутствие жалоб и нареканий на санитарное состояние убираемой площади, закреплённой за работником		2
2.2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части		2

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
	организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)		
Итого:			4
ВСЕГО:			6

Педагог-психолог

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:		4,5
	в когнитивной сфере	20% - 39% - 0,5 б.	
	в эмоционально-волевой сфере	40% - 59% - 1 б.	
	в общении	60% и более - 1,5 б.	
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса. Наличие положительного результата - 1 б.		1
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся. Создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования) – 1 б. Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся – 1 б. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды - 1б.		3
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в % 60-70% - 0,5 б. 71-85% - 1 б. свыше 85% - 1,5 б.		1,5
1.5.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса <u>Участие:</u> школьного уровня - 0,5 б. районного уровня - 1 б. окружного уровня - 1,5 б. регионального уровня - 2 б. всероссийского уровня - 2,5 б.		2,5
1.6.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,5 б. 61-75% - 1 б.		2

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
	76-85% - 1,5 б. свыше 85% - 2 б.		
1.7.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,5 б. 61-75% - 1 б. 76-85% - 1,5 б. свыше 85% - 2 б.		2
1.8.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,5 б. 61-75% - 1 б. 76-85% - 1,5 б. свыше 85% - 2 б.		2
Итого:			18,5
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках), <i>(приложить документальное подтверждение), (баллы могут суммироваться)</i> - на муниципальном уровне, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях - 0,5 б. - на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б. - на всероссийском уровне - 2 б.		5
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса Наличие – 1 б.		1
Итого:			6
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер), <i>(баллы за участие и призовое место, а также по уровням суммируются)</i> <u>Участие:</u> - на муниципальном уровне – 0,5 б. - на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б. - на всероссийском уровне - 2 б. <u>Наличие призового места:</u> - на муниципальном уровне - 1 б. - на окружном уровне – 1,5 б. - на региональном уровне - 2 б. - на всероссийском уровне – 2,5 б.		7
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник,		7

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
	лауреат, призер) (баллы за участие и призовое место, а также по уровням суммируются) <u>Участие:</u> - на муниципальном уровне – 0,5 б. - на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б. - на всероссийском уровне - 2 б. <u>Наличие призового места:</u> - на муниципальном уровне - 1 б. - на окружном уровне – 1,5 б. - на региональном уровне - 2 б. - на всероссийском уровне – 2,5 б.		
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО (приложить документальное подтверждение) Выступление с докладом, проведение мастер-классов, открытых уроков: - на муниципальном уровне – 0,5 б. - на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б. - на всероссийском уровне - 2 б.		2
3.4.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности Внедрение авторских программ: - на уровне ОО - 0,5 б. - на муниципальном уровне – 1 б. - на окружном уровне - 1,5 б. - на региональном уровне - 2 б. - на всероссийском уровне – 2,5 б.		2,5
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности Внедрение авторских программ: - на уровне ОО - 0,5 б. - на муниципальном уровне – 1 б. - на окружном уровне - 1,5 б. - на региональном уровне - 2 б. - на всероссийском уровне – 2,5 б.		2,5
Итого:			21
ВСЕГО:			45,5

Учитель-логопед, учитель-дефектолог
(в т.ч. для детей с ограниченными возможностями здоровья)

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на		1

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
	основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода) Положительная динамика - 1 б.		
1.1.1.	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием):		10,5
	по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется)		
	по разделу «развитие фонематических процессов»		
	по разделу «развитие слоговой структуры слова»	20% - 39% - 0,5 б.	
	по разделу «развитие лексического строя речи»	40% - 59% - 1 б.	
	по разделу «развитие грамматического строя речи»	60% и более - 1,5б.	
	по разделу «развитие связной речи»		
	по разделу «формирование письменной речи»		
1.1.2.	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования):		9
	по разделу «звукопроизношение»		
	по разделу «развитие фонематических процессов»		
	по разделу «развитие слоговой структуры слова»	10% - 19% - 0,5 б.	
	по разделу «развитие лексического строя речи»	20% - 29% - 1 б.	
	по разделу «развитие грамматического строя речи»	30% и более - 1,5б.	
	по разделу «формирование письменной речи»		
1.2.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):		6
	по разделу «физическое развитие»		
	по разделу «сенсорное развитие»	20%-39% - 0,5 б.	
	по разделу «познавательное развитие»	40%-59% - 1 б.	
	по разделу «коммуникативное развитие»	60% и более - 1,5б.	
1.3.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% - 0,5 б. 61-75% - 1 б. 76-85% - 1,5 б. свыше 85% - 2 б.		2

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% - 0,5 б. 61-75% - 1 б. 76-85% - 1,5 б. свыше 85% - 2 б.		2
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% - 0,5 б. 61-75% - 1 б. 76-85% - 1,5 б. свыше 85% - 2 б.		2
1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса Отсутствие - 1 б.		1
Итого:			33,5
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом Наличие – 1 б.		1
Итого:			1
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (баллы за участие и призовое место, а также по уровням суммируются) <u>Участие:</u> - на муниципальном уровне – 0,5 б. - на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б. - на всероссийском уровне - 2 б. <u>Наличие призового места:</u> - на муниципальном уровне - 1 б. - на окружном уровне – 1,5 б. - на региональном уровне - 2 б. - на всероссийском уровне – 2,5 б.		7
3.2.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (приложить документальное подтверждение) Более 90 часов в год – 1 б.		1
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) <u>Участие:</u> школьного уровня - 0,5 б.		2,5

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
	районного уровня - 1 б. окружного уровня - 1,5 б. регионального уровня - 2 б. всероссийского уровня - 2,5 б.		
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО (приложить документальное подтверждение) Выступление с докладом, проведение мастер-классов, открытых уроков: - на муниципальном уровне – 0,5 б. - на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б. - на всероссийском уровне - 2 б.		2
Итого:			12,5
ВСЕГО:			47

**Критерии и показатели эффективности (качества) работы
для определения стимулирующих выплат работников
структурных подразделений, филиалов, реализующих
общеобразовательные программы дошкольного
образования.**

**Руководитель структурного подразделения, реализующего образовательные
программы дошкольного образования**

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию	Максимальное кол-во баллов
1.	Обеспечения качества дошкольного образования		
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): <i>(баллы могут суммироваться)</i> взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений- 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла		3
1.2.	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 2 балла; 80%-89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов		5
1.3.	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет): 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп.		5

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию	Максимальное кол-во баллов
	образования - 3 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов		
1.4	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе: – 2 балла; участие во втором (очном) этапе - 4 балла; победа во втором (очном) этапе - 6 баллов.		6
Итого:			19
2	Эффективность организации воспитательной работы		
2.1.	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1 балл 10% - 15% - 2 балла 16% - 24% - 3 балла более 24% - 5 баллов		5
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла (баллы могут суммироваться)		4
Итого:			9
3	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников		
3.1.	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла	.	5
3.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)		5
3.3.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов		5
3.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла		3
Итого:			18
4	Эффективность управленческой деятельности		
4.1.	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной		9

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию	Максимальное кол-во баллов
	(экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов <i>(баллы могут суммироваться)</i>		
4.2.	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: <i>(по итогам отчетного года)</i> до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл		5
4.3.	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): <i>(баллы могут суммироваться)</i> на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла		6
4.4.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла		2
4.5.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл		2
4.6.	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: - 2 балла		2
4.7.	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов. отсутствуют – 0 баллов; 1-3 студента -2 балла; 4 и более студентов - 4 балла.		4
Итого:			30
5	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
5.1.	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий: на уровне образовательного округа - 2 балла на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов		5
5.2.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла		3
5.3.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО,		3

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию	Максимальное кол-во баллов
	утвержденного распоряжением МОиН СО - 2 балла; выше -3 балла		
5.4.	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла		4
5.5.	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет: 50 - 64% - 1 балл; 65 - 79% - 2 балла; 80% и более - 4 балла		4
5.6.	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: 10 -19 %- 1 балл; 20 - 29 % - 3 балла; 30 % и более - 5 баллов		5
Итого:			24
ВСЕГО:			100

Старший воспитатель

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
54% - 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			
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период Да - 1 балл		1
Итого:			1
2.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
2.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчетный период (в зависимости от уровня) - на муниципальном уровне - 1 б. - на окружном уровне – 1,5 б. - на региональном уровне - 2 б. - на всероссийском уровне – 2,5 б.		2,5
2.2.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные		1

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
	категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период до 90% - 0,5 баллов; 91%-100% - 1 балл		
2.3.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период свыше 33% - 1 балл		1
2.4.	Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня) - на муниципальном уровне – 0,5 б. - на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б. - на всероссийском уровне - 2 б.		2
2.5.	Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня) - на муниципальном уровне – 0,5 б. - на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б. - на всероссийском уровне - 2 б.		2
2.6.	Наличие у старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня) - на муниципальном уровне – 0,5 б. - на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б. - на всероссийском уровне - 2 б.		2
2.7.	Результаты участия старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня) <u>Участие:</u> - на муниципальном уровне – 0,5 б. - на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б. - на всероссийском уровне - 2 б. <u>Наличие призового места:</u> - на муниципальном уровне - 1 б. - на окружном уровне – 1,5 б. - на региональном уровне - 2 б. - на всероссийском уровне – 2,5 б.		4
Итого:			14,5
Итого:			15,5

Воспитатель, музыкальный руководитель

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
54% - на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и			

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
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			
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО. Подменные воспитатели ответственные за соответствие «вспомогательной» группы, музыкальный руководитель за музыкальный зал (<i>аналитическая справка</i>): частично соответствует – 0,5 б. соответствует – 1 б. соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 1,5 б.		1,5
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) (<i>результаты анкетирования</i>) 75%-79% - 0,5 б. 80%-89% – 1 б. 90% и более – 1,5 б.		1,5
1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений Отсутствие - 1 б.		1
1.4.	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (<i>на основе статистических данных ГИС АСУ РСО</i>) 20% - 24% - 2 б. 25% - 29% - 3 б. 30% и более - 5 б.		5
1.5.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей (<i>на основании плана и отчета с фотоподтверждением</i>) Наличие - 1 б.		1
1.6.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: год, от списочного состава группы) до 70% - 0,5 б. выше 70% - 1 б.		1
Итого:			11
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (<i>баллы могут суммироваться</i>) участник – 0,5 б. призер – 1 б.		4,5

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
	победитель – 1,5 б.		
2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+» на первом (отборочном) этапе - 0,5 б. во втором (очном) этапе - 1 б. победа во втором (очном) этапе - 1,5 б.		1,5
2.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием <i>(не учтенные в п. 2.1, 2.2), (приложить документальное подтверждение), (баллы за участие и призовое место, а также по уровням суммируются)</i> <u>Участие:</u> - на муниципальном уровне – 0,5 б. - на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б. - на всероссийском уровне - 2 б. <u>Наличие призового места:</u> - на муниципальном уровне - 1 б. - на окружном уровне – 1,5 б. - на региональном уровне - 2 б. - на всероссийском уровне – 2,5 б.		7
Итого:			13
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений Наличие – 1 б.		1
Итого:			1
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) <i>(приложить документальное подтверждение), (оценивается по наивысшему уровню)</i> <u>Участие:</u> - на муниципальном уровне – 0,5 б. - на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б. - на всероссийском уровне - 2 б. <u>Наличие призового места:</u> - на муниципальном уровне - 1 б. - на окружном уровне – 1,5 б. - на региональном уровне - 2 б. - на всероссийском уровне – 2,5 б.		2,5
4.2.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта <i>(приложить документальное подтверждение), (баллы могут суммироваться)</i>		5

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
	Наличие: - на муниципальном уровне, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях - 0,5 б. - на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б. - на всероссийском уровне - 2 б.		
4.3.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (приложить документальное подтверждение) Выступление с докладом, проведение мастер-классов, открытых уроков: - на уровне ОО - 0,5 б. - на муниципальном уровне - 1 б. - на окружном уровне - 1,5 б. - на региональном уровне - 2 б. - на всероссийском уровне - 2,5 б.		2,5
4.4.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (приложить документальное подтверждение) Более 90 часов в год - 1 б.		1
Итого:			11
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы), (информационная справка) стабильно низкий - 0,5 б. снижение на 1% - 1 б. снижение на 2% - 1,5 б. снижение на 3% и выше - 2 б.	в предшествующем периоде - ____% в отчетном периоде - ____ %	2
5.2.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru), (скриншот) 5% - 10% - 2 б. 11% - 19% - 3 б. свыше 20% - 5 б.		5
5.3.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья 1% - 2 б. 2% - 3 б. 3% и выше - 5 б.		5
5.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса Отсутствие - 3 б.		3
5.5.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников		1

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
	Отсутствие - 1 б.		
5.6.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований Отсутствие - 1 б.		1
5.7.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса Отсутствие - 1 б.		1
Итого:			18
ВСЕГО:			54

Педагог-психолог

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
54% - 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			
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	20% - 39% - 0,5 б. 40% - 59% - 1 б. 60% и более - 1,5 б.	4,5
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса. Наличие положительного результата - 1 б.		1
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся. Создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования) – 1 б. Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся – 1 б. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды - 1б.		3
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в % 60-70% - 0,5 б. 71-85% - 1 б. свыше 85% - 1,5 б.		1,5
1.5.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса Участие:		2,5

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
	школьного уровня - 0,5 б. районного уровня - 1 б. окружного уровня - 1,5 б. регионального уровня - 2 б. всероссийского уровня - 2,5 б.		
1.6.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,5 б. 61-75% - 1 б. 76-85% - 1,5 б. свыше 85% - 2 б.		2
1.7.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,5 б. 61-75% - 1 б. 76-85% - 1,5 б. свыше 85% - 2 б.		2
1.8.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 0,5 б. 61-75% - 1 б. 76-85% - 1,5 б. свыше 85% - 2 б.		2
Итого:			18,5
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках), <i>(приложить документальное подтверждение), (баллы могут суммироваться)</i> - на муниципальном уровне, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях - 0,5 б. - на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б. - на всероссийском уровне - 2 б.		5
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса Наличие – 1 б.		1
Итого:			6
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер), <i>(баллы за участие и призовое место, а также по уровням суммируются)</i> <u>Участие:</u> - на муниципальном уровне – 0,5 б.		7

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
	- на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б. - на всероссийском уровне - 2 б. <u>Наличие призового места:</u> - на муниципальном уровне - 1 б. - на окружном уровне – 1,5 б. - на региональном уровне - 2 б. - на всероссийском уровне – 2,5 б.		
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) <i>(баллы за участие и призовое место, а также по уровням суммируются)</i> <u>Участие:</u> - на муниципальном уровне – 0,5 б. - на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б. - на всероссийском уровне - 2 б. <u>Наличие призового места:</u> - на муниципальном уровне - 1 б. - на окружном уровне – 1,5 б. - на региональном уровне - 2 б. - на всероссийском уровне – 2,5 б.		7
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО <i>(приложить документальное подтверждение)</i> Выступление с докладом, проведение мастер-классов, открытых уроков: - на муниципальном уровне – 0,5 б. - на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б. - на всероссийском уровне - 2 б.		2
3.4.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности Внедрение авторских программ: - на уровне ОО - 0,5 б. - на муниципальном уровне – 1 б. - на окружном уровне - 1,5 б. - на региональном уровне - 2 б. - на всероссийском уровне – 2,5 б.		2,5
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности Внедрение авторских программ: - на уровне ОО - 0,5 б. - на муниципальном уровне – 1 б. - на окружном уровне - 1,5 б. - на региональном уровне - 2 б. - на всероссийском уровне – 2,5 б.		2,5
Итого:			21

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
ВСЕГО:			45,5

Учитель-логопед, учитель-дефектолог
(в т.ч. для детей с ограниченными возможностями здоровья)

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
54% - 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			
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК <i>(по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода)</i> Положительная динамика - 1 б.		1
1.1.1.	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется) по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» по разделу «формирование письменной речи»	20% - 39% - 0,5 б. 40% - 59% - 1 б. 60% и более - 1,5б.	10,5
1.1.2.	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи»	10% - 19% - 0,5 б. 20% - 29% - 1 б. 30% и более - 1,5б.	9
1.2.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и		6

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
	последнюю дату отчетного периода):		
	по разделу «физическое развитие»	20%-39% - 0,5 б. 40%-59% - 1 б. 60% и более - 1,5б.	
	по разделу «сенсорное развитие»		
	по разделу «познавательное развитие»		
	по разделу «коммуникативное развитие»		
1.3.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% - 0,5 б. 61-75% - 1 б. 76-85% - 1,5 б. свыше 85% - 2 б.		2
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% - 0,5 б. 61-75% - 1 б. 76-85% - 1,5 б. свыше 85% - 2 б.		2
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60% - 0,5 б. 61-75% - 1 б. 76-85% - 1,5 б. свыше 85% - 2 б.		2
1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса Отсутствие - 1 б.		1
Итого:			33,5
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом Наличие – 1 б.		1
Итого:			1
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (баллы за участие и призовое место, а также по уровням суммируются) <u>Участие:</u> - на муниципальном уровне – 0,5 б. - на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б. - на всероссийском уровне - 2 б. <u>Наличие призового места:</u>		7

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
	- на муниципальном уровне - 1 б. - на окружном уровне – 1,5 б. - на региональном уровне - 2 б. - на всероссийском уровне – 2,5 б.		
3.2.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (приложить документальное подтверждение) Более 90 часов в год – 1 б.		1
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) <u>Участие:</u> школьного уровня - 0,5 б. районного уровня - 1 б. окружного уровня - 1,5 б. регионального уровня - 2 б. всероссийского уровня - 2,5 б.		2,5
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО (приложить документальное подтверждение) Выступление с докладом, проведение мастер-классов, открытых уроков: - на муниципальном уровне – 0,5 б. - на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б. - на всероссийском уровне - 2 б.		2
Итого:			12,5
ВСЕГО:			47

Помощник воспитателя

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы			
1.	Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности		
1.1.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе, по сравнению с предыдущим отчетным периодом (в среднем по группе)		2
1.2.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций		2
Итого:			4
2	Эффективная организация охраны жизни и здоровья		
2.1.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение по сравнению с предыдущим отчетным периодом – 1 балл; стабильно низкий уровень – 2 балла		2
2.2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и		1

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
	сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)		
2.3.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания		2
Итого:			5
ВСЕГО:			9

Повар

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		
1.1.	Отсутствие замечаний по результатам ревизий, проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности и других проверок.		4
Итого:			4
20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы			
2	Эффективная организация охраны жизни и здоровья		
2.1.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания		5
2.2.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий		2
2.3.	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закрепленных помещений в надлежащем порядке и соответствии с требованиями Сан ПиН		5
Итого:			12
ВСЕГО:			16

Кухонный рабочий

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		
1.1.	Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и чрезвычайных ситуаций		2
1.2.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		2
Итого:			4
20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы			
2	Эффективная организация охраны жизни и здоровья		
2.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)		2

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
Итого:			2
ВСЕГО:			6

Машинист по стирке и ремонту спецодежды

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		
1.1.	Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и чрезвычайных ситуаций		2
1.2.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		2
Итого:			4
20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы			
2	Эффективная организация охраны жизни и здоровья		
2.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников <i>(в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)</i>		2
	Качественное выполнение срочных и неотложных заданий, заявок		– 0,5 балла
	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями		– 0,5 балла
Итого:			2
ВСЕГО:			6

Кастелянша

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		
1.1.	Отсутствие замечаний по результатам ревизий, проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности и других проверок.		2
1.2.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность		2
Итого:			4
20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы			
2	Эффективная организация охраны жизни и здоровья		
2.1.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий		2
Итого:			2
ВСЕГО:			6

Уборщик служебных помещений

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		
1.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность <i>(по сравнению с предыдущим отчетным периодом)</i>		2
Итого:			2
20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы			
2	Эффективная организация охраны жизни и здоровья		
2.1.	Отсутствие жалоб и нареканий на санитарное состояние убираемой площади, закреплённой за работником		2
2.2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)		2
Итого:			4
ВСЕГО:			6

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы			
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья		
1.1.	Своевременное и оперативное выполнение заявок по устранению неполадок		2
1.2.	Эффективная и качественная работа по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории Учреждения <i>(в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)</i>		2
Итого:			4
ВСЕГО:			4

Сторож

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		
1.1.	Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и чрезвычайных ситуаций		2
1.2.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность <i>(по сравнению с предыдущим отчетным периодом)</i>		2
Итого:			4
20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы			
2	Эффективная организация охраны жизни и здоровья		

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
2.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников <i>(в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)</i>		2
2.2	Обеспечение безопасных условий функционирования Учреждения (выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда)		1
Итого:			3
ВСЕГО:			6

Заведующий хозяйством

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		
1.1.	Своевременность и качество предоставляемой, отчетно-статистической информации, оперативность и качество расходования, оптимального использования бюджетных средств		3
1.2.	Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и чрезвычайных ситуаций		3
1.3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность		2
1.4.	Своевременность списания инвентаря, пришедшего в негодность		2
1.5.	Отсутствие замечаний по результатам ревизий, других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности и других проверок		4
Итого:			14
2	Эффективная организация охраны жизни и здоровья		
2.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников <i>(в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)</i>		2
2.2.	Готовность учреждения к началу учебного года и открытию лагеря дневного пребывания		4
Итого:			6
ВСЕГО:			20
20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы			

Старшая медицинская сестра

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
1.	Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности		
1.1.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в СП (в среднем по СП)		4
1.2.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций		2
Итого:			6
2	Эффективная организация охраны жизни и здоровья		
2.1.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников:		4

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
	снижение по сравнению с предыдущим отчетным периодом – 2 балл; стабильно низкий уровень – 4 балла		
2.2.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий		2
2.3.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания		4
Итого:			10
ВСЕГО:			16
20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы			

Делопроизводитель

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы			
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		
1.1.	Качественное и своевременное ведение документации		4
1.2.	Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей		4
1.3.	Своевременность, оперативность и качество предоставляемой отчетно-статистической и другой информации,		4
1.4.	Отсутствие замечаний по результатам проверок		4
Итого:			16
ВСЕГО:			16

Бухгалтер

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы			
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		
1.1.	Своевременность и качество предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, отчетов налоговой, статистических отчетов, других сведений: своевременно, качественно и в полном объеме – 10 б.; своевременно при наличии ошибок – 6 б.; несвоевременно, без ошибок – 3.		10
1.2.	Контроль за внебюджетной деятельностью учреждения (соблюдение лимита кассы): исполнение – 10 б.; не исполнение – 0 б.		10
1.3.	Обеспечение информационной открытости (размещение		10

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
	актуальной информации об учреждении на федеральном портале bus.gov.ru (ПФХД, Гос.задание, отчеты) в течение 3-х дней после утверждения): исполнение – 10 б.; нарушение сроков – 5 б.		
1.4.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода: отсутствие – 2 б.; уменьшение по сравнению с прошлым годом – 1 б.		2
1.5.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности (за каждую проверку 1- 2 балла)		8
1.6.	Своевременность списания инвентаря, пришедшего в негодность		2
Итого:			16
ВСЕГО:			16

**Критерии и показатели эффективности (качества) работы
для определения стимулирующих выплат работников структурных
подразделений, реализующих общеобразовательные программы
дополнительного образования**

**Руководитель структурного подразделения, реализующего дополнительные
образовательные программы
не менее 18% для административно-управленческого персонала**

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса		
1.1.	Результативность образовательно-воспитательного процесса в образовательной организации (структурном подразделении)		
а	Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), в общей численности обучающихся образовательной: <i>(баллы могут суммироваться)</i> до 5% обучающихся: региональный уровень – 0,5 балла федеральный уровень – 1 балл международный уровень – 1,5 балла от 5% до 10% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла региональный уровень – 1 балл федеральный уровень – 1,5 балла международный уровень – 2 балла от 10% до 15% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл региональный уровень – 1,5 балла федеральный уровень – 2 балла международный уровень – 2,5 балла свыше 15% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла региональный уровень – 2 балла федеральный уровень – 2,5 балла		9

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию	Максимальное кол-во баллов
	международный уровень – 3 балла		
б	Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), в общей численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях: (баллы могут суммироваться) до 5% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла региональный уровень – 1 балл федеральный уровень – 1,5 балла международный уровень – 2 балла от 5 до 10% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл региональный уровень – 1,5 балла федеральный уровень – 2 балла международный уровень – 2,5 балла от 10 до 15% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла региональный уровень – 2 балла федеральный уровень – 2,5 балла международный уровень – 3 балла свыше 15% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 2 балла региональный уровень – 2,5 балла федеральный уровень – 3 балла международный уровень – 3,5 балла		11
в	Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях, включенных в Перечень (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), в общей численности обучающихся образовательной организации: (баллы могут суммироваться) до 5% обучающихся: региональный уровень – 1 балл федеральный уровень – 1,5 балла международный уровень – 2 балла свыше 5% обучающихся: региональный уровень – 1,5 балл федеральный уровень – 2 балла международный уровень – 2,5 балла		6
г	Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий, включенных в Перечень (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), в общей численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях: (баллы могут суммироваться) до 5% обучающихся: региональный уровень – 1 балл федеральный уровень – 1,5 балла международный уровень – 2 балла свыше 5% обучающихся: региональный уровень – 2 балла федеральный уровень – 2,5 балла международный уровень – 3 балла		7,5
д	Доля обучающихся, участвующих в социальных проектах, в общей численности обучающихся образовательной организации: (оценивается по наивысшему уровню)		3

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию	Максимальное кол-во баллов
	до 5% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла региональный уровень – 1 балл федеральный уровень – 1,5 балла международный уровень – 2 балла от 5% до 10% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл региональный уровень – 1,5 балла федеральный уровень – 2 балла международный уровень – 2,5 балла свыше 10% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла региональный уровень – 2 балла федеральный уровень – 2,5 балла международный уровень – 3 балла		
е	Наличие коллективов (обучающихся), награждённых премией за отчётный период (при наличии соответствующего НПА): муниципальный (районный, окружной) уровень - Премия Главы муниципального образования – 1 балл региональный уровень – Премия Губернатора Самарской области – 2 балла федеральный уровень – Премия Президента Российской Федерации – 3 балла		3
ж	Наличие у коллективов звания «Образцовый», наличие обучающихся, имеющих спортивные разряды и (или) спортивные звания – 2,5 балла		2,5
1.2.	Охват детей в возрасте от 5 до 18 лет по программам дополнительного образования, финансируемым МОиН СО: на уровне целевого значения показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл		1
1.3.	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, занимающихся в объединениях технической и естественнонаучной направленностей, в общей численности детей в возрасте от 5 до 18 лет, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл		1
1.4.	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, вовлеченных в систему ПФДО: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл		1
1.5.	Наличие в образовательном учреждении паспортизированного военно-патриотического объединения (ВПК) – 1 балл		1
1.6.	Доля обучающихся, вовлеченных в добровольческую деятельность на базе образовательной организации (структурного подразделения): на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл		1
1.7.	Доля обучающихся, выполнивших нормативы и имеющих знак ВФСК ГТО, от общего количества обучающихся в организации:		2

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию	Максимальное кол-во баллов
	до 50% – 1 балла, свыше 50% – 2 балл		
1.8.	Наличие образовательных программ, реализуемых в сетевой форме с образовательными учреждениями, в том числе с учреждениями СПО, ВПО: за каждую программу 0,5 балла, но не более 2-х баллов		2
1.9.	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, осваивающих дополнительные общеобразовательные программы, в том числе с использованием дистанционных технологий: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл		1
1.10	100% сохранность контингента обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период (предыдущий календарный год) – 2 балла;		2
1.11	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися на уровне: целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 1 балл, выше - 2 балла		2
1.12	Организация деятельности в учреждении телестудии – 2 балла; наличие газеты (тиражируемой не менее 30 экз.), выходящей не реже 1 раза в квартал – 1 балл. (баллы могут суммироваться)		3
Итого:			58
2	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения		
2.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением (структурным подразделением): (баллы могут суммироваться) на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" – 0,5 балла; на областном уровне - 1,5 балла; на российском или международном уровнях – 2 балла		4
2.2.	Получение грантов (индивидуальных и/или коллективных), направленных на развитие образовательной организации (структурного подразделения): на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла		3
2.3.	Продвижение деятельности образовательной организации (структурного подразделения) в социальных сетях: не менее 60 публикаций на официальной странице образовательной организации в социальной сети за отчетный период (предыдущий календарный год) – 1 балл		1
2.4.	Продвижение деятельности образовательной организации		2

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию	Максимальное кол-во баллов
	(структурного подразделения) в средствах массовой информации: на муниципальном уровне – 0,5 балла, на областном уровне – 1 балл, на федеральном уровне – 2 балла		
2.5.	Доля обучающихся по программам дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл		1
2.6.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий для обучающихся из других населенных пунктов (в том числе профильных смен, организуемых в каникулярное время) – 0,5 балла за каждую программу, но не более 2 баллов		2
2.7.	Доля программ образовательной организации (структурного подразделения) в Навигаторе дополнительного образования детей Самарской области, имеющих положительные отзывы обучающихся или их родителей (законных представителей): до 50 % программ, имеющих положительные отзывы – 0,5 балла, от 50% программ, имеющих положительные отзывы – 1 балл		1
Итого:			14
3	Эффективность управленческой деятельности		
3.1.	Результаты деятельности организации (структурного подразделения) в режиме инновационной площадки (экспериментальной, ресурсной, опорной, центра и т.д.) по вопросам организации образовательного процесса (при наличии отчёта о результатах деятельности и признанного результата (внешней оценки) за предыдущий учебный год): на уровне "образовательного округа" – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла, на федеральном уровне – 3 балла		3
3.2.	Проведение социально значимых мероприятий для широкого круга общественности: - организатор мероприятия муниципального или окружного уровней – 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 2 баллов). - организатор мероприятия регионального уровня и выше - 1 балл за каждое мероприятие (но не более 3 баллов) <i>(баллы могут суммироваться)</i>		5
3.3.	Участие руководителя образовательного учреждения (структурного подразделения) в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп в сфере дополнительного образования: на уровне "образовательного округа": участие в работе краткосрочной целевой группы – 0,5 балла, на постоянной основе в течение календарного года – 1		2

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию	Максимальное кол-во баллов
	балл; на региональном уровне: участие в работе краткосрочной целевой группы – 1,5 балла, на постоянной основе в течение календарного года – 2 балла		
3.4.	Соответствие сведений о программах дополнительного образования, реализуемых образовательной организацией, в Навигаторе дополнительного образования и АСУ РСО: 100% – 1 балл		1
3.5.	Соответствие численности обучающихся по программам дополнительного образования, установленной государственным (муниципальным) заданием, количеству обучающихся по данным программам в АСУ РСО: 100% – 1 балл		1
3.6.	Количество внебюджетных средств, привлеченных образовательной организацией (структурным подразделением): до 500 тыс. рублей – 0,5 балла, от 500 тыс. рублей до 1 млн. – 1 балл, свыше 1 млн. – 2 балла		2
3.7.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл		1
Итого:			15
4	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников		
4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: Роспотребнадзора – 1 балл, Госпожнадзора – 1 балл (баллы могут суммироваться)		2
4.2.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 2 балла		2
Итого:			4
5	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
5.1.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий –1 балл		1
5.2.	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл		1
5.3.	Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников организации:		1

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию	Максимальное кол-во баллов
	на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл		
5.4.	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставникам выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации): на уровне целевого показателя ОО – 1 балл		1
5.5.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы: участие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 2 балла; участие на областном уровне – 2,5 балла; наличие победителей на областном уровне – 3 балла; участие на федеральном уровне – 3,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне – 4 балла		4
5.6.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 0,5 баллов, выше -1 балл		1
Итого:			9
ВСЕГО:			100

Педагог дополнительного образования
не более 60% для педагогических работников

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период 70%-74% - 0,5 б. 75%-79% - 1б. 80% и более -1,5 б.		1,5
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период 100% - 2 б.		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): - модульная дополнительная общеобразовательная программа - 0,5 б. - разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа - 1 б. - дополнительная общеобразовательная программа,		7,5

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
	реализуемая в сетевой форме - 1,5 б. - дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий) - 2 б. - дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества - 2,5 б.		
1.4.	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Самарской области» (Главное управление образования Администрации Самарской области, ОСДЮСШОР. Самара, 2000 г.) или контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности) средний балл 3,0 - 3,5 - 0,5 б. средний балл 3,6 - 4,0 - 1 б. средний балл 4,1 и выше – 1,5 б.		1,5
1.5.	Доля позитивных отзывов, обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов, обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) 70% - 79% - 0,5 б. 80% и более - 1 б.		1
Итого:			13,5
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования <i>(баллы могут суммироваться)</i> <u>до 5% обучающихся:</u> региональный уровень – 1 б. федеральный уровень – 1,5 б. международный уровень – 2 б. <u>свыше 5% обучающихся:</u> региональный уровень – 1,5 б. федеральный уровень – 2 б. международный уровень – 2,5 б.		6
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне		8

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
	<i>(баллы могут суммироваться)</i> <u>до 5 % обучающихся:</u> региональный уровень – 0,5 б. федеральный уровень – 1 б. международный уровень – 1,5 б. <u>5 – 10 % обучающихся:</u> региональный уровень – 1 б. федеральный уровень – 1,5 б. международный уровень – 2 б. <u>10 – 15 % обучающихся:</u> региональный уровень – 1,5 б. федеральный уровень – 2 б. международный уровень – 2,5 б. <u>свыше 15% обучающихся</u> - 3 б.		
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования <i>(баллы могут суммироваться)</i> <u>до 5% обучающихся:</u> муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 б. региональный уровень – 1 б. федеральный уровень – 1,5 б. международный уровень – 2 б. <u>5% - 10% обучающихся:</u> муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 б. региональный уровень – 1,5 б. федеральный уровень – 2 б. международный уровень – 2,5 б. <u>свыше 10% обучающихся:</u> муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 б. региональный уровень – 2 б. федеральный уровень – 2,5 б. международный уровень – 3 б.		7,5
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период От числа обучающихся: до 40 % - 0,5 б. 41 % - 80 % - 1 б. 81 % и более – 1,5 б.		1,5
2.5.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период <i>(при наличии соответствующего НПА)</i> За каждый коллектив, имеющий звание «Образцовый» - 1 б.		2
Итого:			25
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного		5

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
	подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации за отчетный период (баллы могут суммироваться) - на муниципальном уровне – 0,5 б. - на окружном уровне – 1 б. - на областном уровне – 1,5 б. - на федеральном уровне – 2 б.		
Итого:			5
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (приложить документальное подтверждение), (баллы могут суммироваться) Выступление с докладом, проведение мастер-классов, открытых уроков: - на муниципальном уровне – 0,5 б. - на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б. - на всероссийском уровне - 2 б.		5
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период (баллы могут суммироваться) <u>на окружном уровне:</u> участие в работе краткосрочной целевой группы – 0,5 б. на постоянной основе в течение календарного года – 1 б. <u>на региональном уровне:</u> участие в работе краткосрочной целевой группы – 1,5 б. на постоянной основе в течение календарного года – 2 б.		5
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период За каждое мероприятие по 0,5 б.		2
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник), (приложить документальное подтверждение), (баллы за участие и призовое место, а также по уровням суммируются) <u>Участие:</u> - на муниципальном уровне – 0,5 б. - на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б. - на всероссийском уровне - 2 б. <u>Наличие призового места:</u> - на муниципальном уровне - 1 б. - на окружном уровне – 1,5 б. - на региональном уровне - 2 б.		7

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимальное кол-во баллов
	- на всероссийском уровне – 2,5 б.		
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) - на муниципальном уровне – 0,5 б. - на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б.		3
Итого:			22
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО до 50% - 0,5 б. свыше 50% - 1 б.		1
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса Отсутствие - 1 б.		1
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений Отсутствие - 1 б.		1
Итого:			3
ВСЕГО:			68,5

Педагог-организатор

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимально е кол-во баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Доля позитивных отзывов, обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов, обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) 70% - 79% - 0,5 б. 80% и более - 1 б		1
Итого:			1
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне (баллы могут суммироваться) <u>до 5 % обучающихся:</u> региональный уровень – 0,5 б. федеральный уровень – 1 б. международный уровень – 1,5 б.		8

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимально е кол-во баллов
	<u>5 – 10 % обучающихся:</u> региональный уровень – 1 б. федеральный уровень – 1,5 б. международный уровень – 2 б. <u>10 – 15 % обучающихся:</u> региональный уровень – 1,5 б. федеральный уровень – 2 б. международный уровень – 2,5 б. <u>свыше 15% обучающихся - 3 б.</u>		
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования <i>(баллы могут суммироваться)</i> <u>до 5% обучающихся:</u> муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 б. региональный уровень – 1 б. федеральный уровень – 1,5 б. международный уровень – 2 б. <u>5% - 10% обучающихся:</u> муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 б. региональный уровень – 1,5 б. федеральный уровень – 2 б. международный уровень – 2,5 б. <u>свыше 10% обучающихся:</u> муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 б. региональный уровень – 2 б. федеральный уровень – 2,5 б. международный уровень – 3 б.		7,5
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период От числа обучающихся: до 40 % - 0,5 б. 41 % - 80 % - 1 б. 81 % и более – 1,5 б.		1,5
Итого:			17
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации за отчетный период <i>(баллы могут суммироваться)</i> - на муниципальном уровне – 0,5 б. - на окружном уровне – 1 б. - на областном уровне – 1,5 б. - на федеральном уровне – 2 б.		5
Итого:			5
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимально е кол-во баллов
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (приложить документальное подтверждение), (баллы могут суммироваться) Выступление с докладом, проведение мастер-классов, открытых уроков: - на муниципальном уровне – 0,5 б. - на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б. - на всероссийском уровне - 2 б.		5
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период (баллы могут суммироваться) <u>на окружном уровне:</u> участие в работе краткосрочной целевой группы – 0,5 б. на постоянной основе в течение календарного года – 1 б. <u>на региональном уровне:</u> участие в работе краткосрочной целевой группы – 1,5 б. на постоянной основе в течение календарного года – 2 б.		5
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период За каждое мероприятие по 0,5 б.		2
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник), (приложить документальное подтверждение), (баллы за участие и призовое место, а также по уровням суммируются) <u>Участие:</u> - на муниципальном уровне – 0,5 б. - на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б. - на всероссийском уровне - 2 б. <u>Наличие призового места:</u> - на муниципальном уровне - 1 б. - на окружном уровне – 1,5 б. - на региональном уровне - 2 б. - на всероссийском уровне – 2,5 б.		7
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) - на муниципальном уровне – 0,5 б. - на окружном уровне - 1 б. - на региональном уровне - 1,5 б.		3
Итого:			22
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного		1

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется образовательной организацией)	Максимально е кол-во баллов
	образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО до 50% - 0,5 б. свыше 50% - 1 б.		
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса Отсутствие - 1 б.		1
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений Отсутствие - 1 б.		1
Итого:			3
ВСЕГО:			48

Специалист по охране труда

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья		
1.1.	Отсутствие травматизма в учреждении		2
1.2.	Своевременное и качественное обеспечение профилактических мер по предупреждению ЧС (инструктажи)		2
1.3.	Своевременное и качественное выполнение графика отчетности и предоставление её в установленные сроки в соответствующие инстанции		2
Итого:			6
2	Признание профессионализма		
2.1.	Отсутствие замечаний по результатам проверок, ревизий		3
Итого:			3
ВСЕГО:			9

Юрисконсульт

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		
1.1.	Отсутствие замечаний по результатам ревизий, проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности и других проверок.		5
1.2.	Своевременное и качественное оформление договоров		5
1.3.	Своевременное и качественное выполнение графика отчетности и предоставление её в установленные сроки в соответствующие инстанции		6
Итого:			16
ВСЕГО:			16

Делопроизводитель

не менее 14% для учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
1.1.	Качественное и своевременное ведение документации		4
1.2.	Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей		4
1.3.	Своевременность, оперативность и качество предоставляемой отчетно-статистической и другой информации,		4
1.4.	Отсутствие замечаний по результатам проверок		4
Итого:			16
ВСЕГО:			16

Заведующий хозяйством
не менее 14% для учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		
1.1.	Своевременность и качество предоставляемой, отчетно-статистической информации, оперативность и качество расходования, оптимального использования бюджетных средств		3
1.2.	Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и чрезвычайных ситуаций		3
1.3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность		2
1.4.	Своевременность списания инвентаря, пришедшего в негодность		2
1.5.	Отсутствие замечаний по результатам ревизий, других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности и других проверок		4
Итого:			14
2	Эффективная организация охраны жизни и здоровья		
2.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)		2
2.2.	Готовность учреждения к началу учебного года и открытию лагеря дневного пребывания		4
Итого:			6
ВСЕГО:			20

Специалист по кадрам

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья		
1.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации работы (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)		2

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
1.2.	Своевременное и качественное оформление установленной документации (трудовых договоров, личных дел и др.)		2
1.3.	Своевременное и качественное выполнение графика отчетности и предоставление её в установленные сроки в соответствующие инстанции		2
Итого:			6
2	Признание профессионализма		
2.1.	Отсутствие замечаний по результатам проверок, ревизий		3
Итого:			3
ВСЕГО:			9

Бухгалтер

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		
1.1.	Своевременность и качество предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, отчетов налоговой, статистических отчетов, других сведений: своевременно, качественно и в полном объеме – 10 б.; своевременно при наличии ошибок – 6 б.; несвоевременно, без ошибок – 3.		10
1.2.	Контроль за внебюджетной деятельностью учреждения (соблюдение лимита кассы): исполнение – 10 б.; не исполнение – 0 б.		10
1.3.	Обеспечение информационной открытости (размещение актуальной информации об учреждении на федеральном портале bus.gov.ru (ПФХД, Гос.задание, отчеты) в течение 3-х дней после утверждения): исполнение – 10 б.; нарушение сроков – 5 б.		10
1.4.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода: отсутствие – 2 б.; уменьшение по сравнению с прошлым годом – 1 б.		2
1.5.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности (за каждую проверку 1- 2 балла)		8
1.6.	Своевременность списания инвентаря, пришедшего в негодность		2
Итого:			16
ВСЕГО:			16

не менее 8% для обслуживающего персонала

Уборщик служебных помещений

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		
1.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность <i>(по сравнению с предыдущим отчетным периодом)</i>		2
Итого:			2
2	Эффективная организация охраны жизни и здоровья		
2.1.	Отсутствие жалоб и нареканий на санитарное состояние убираемой площади, закреплённой за работником		2
2.2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)		2
Итого:			4
ВСЕГО:			6

Сторож

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		
1.1.	Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования и чрезвычайных ситуаций		2
1.2.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность <i>(по сравнению с предыдущим отчетным периодом)</i>		2
Итого:			4
2	Эффективная организация охраны жизни и здоровья		
2.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)		2
2.2.	Обеспечение безопасных условий функционирования Учреждения (выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда)		1
Итого:			3
ВСЕГО:			7

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья		
1.1.	Своевременное и оперативное выполнение заявок по устранению неполадок		2
1.2.	Эффективная и качественная работа по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории Учреждения (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)		2

№ п/п	Критерий оценивания	Значения по критерию (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов
	Итого:		4
	ВСЕГО:		4

7. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, и иных работников образовательного учреждения.

7.1. Работникам Учреждения может быть выплачена премия за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда в твердой фиксированной сумме и за фактически отработанное время.

7.1.1. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам учреждения, либо отдельным работникам, с учетом их трудового вклада, согласовывается с профсоюзным комитетом.

7.1.2. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала, иных работников общеобразовательного учреждения определяется директором Учреждения и оформляется приказом.

7.1.3. Порядок премирования директора Учреждения определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

7.1.4. При выходе на пенсию, работнику выплачивается премия в размере 10 000 рублей, при условии, что в образовательной организации работник отработал последние 10 лет.

7.1.5. В юбилейные даты 30, 40, 50, 60, 70 лет работнику выплачивается премия в размере 5000 рублей при условии, что в образовательной организации он отработал последние 10 лет.

7.2 Основными показателями премирования педагогических работников, административно управленческого персонала, иных работников образовательного Учреждения являются:

7.2.1. Качественное исполнение обязанностей при организации работы лагеря с дневным пребыванием детей (подготовка, соответствующей документации) - до 15000 руб.;

7.2.2. Подготовку призеров и победителей окружных олимпиад– 5000 руб.;

7.2.3. Подготовку победителей и призеров областных олимпиад –8000 руб.;

7.2.4. За высокое качество организации и проведение спортивно-массовой, физкультурно- оздоровительной работы, культурно-массовой работы - до 5000 руб.;

7.2.5. За высокое качество организации военно-патриотического воспитания (работы ВПК, вахты памяти, Пост № 1 и т.д.) - до 10000 руб.;

7.2.6. За выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания и т.д.) - до 20 000 руб.;

7.2.7. За высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности- до 20 000 руб.;

7.2.8. За разработку и проведение мероприятий, направленных на создание положительного имиджа учреждения, качественная подготовка внеклассных мероприятий с детьми и их родителями - до 5000 руб.;

7.2.9. За улучшение условий по охране жизни и здоровья детей и условий труда - до 10 000 руб.;

7.2.10. По результатам проведенных государственными органами проверок; за высокие показатели работы школы, при других видах проверок - до 20 000 руб.;

7.2.11. За качественную подготовку отчетности; обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, досрочное предоставление материалов плановых работ, имеющих важное значение для учреждения и т.д.) - до 15 000 руб.;

7.2.12. За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особосрочных работ, разовых поручений администрации - до 15 000 руб.;

7.2.13. За охват горячим питанием более 90% обучающихся, организацию горячего детского питания в соответствии с санитарными правилами, качественное и своевременное представление табелей учета посещаемости детей в школе и ДООУ и отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся – до 5000 руб.;

7.2.14. За проведение открытых занятий внутри учреждения, а также на муниципальном и более высоких уровнях - до 5 000 руб.;

7.2.15. За активное участие в подготовке учреждения, к новому учебному году; за активное участие в оформлении кабинетов, групп в ДООУ, активное участие в работе по благоустройству пришкольной территории; эффективная работа с родителями по подготовке учреждения к новому учебному году - до 10000 руб.;

7.2.16. За высокие показатели (не менее 75%) работы с родителями (законными представителями) обучающихся, отсутствие жалоб и негативных оценок учреждения по результатам анкетирования - до 5 000 руб.;

7.2.17. За эффективное использование информационных технологий в учебной и внеурочной деятельности - до 3 000 руб.;

7.2.18. Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году - до 15000 р.

7.2.19. Высокие показатели по итогам учебного года, рейтинга - до 20000 р.

7.2.20. Качественная работа на ППЭ во время подготовки и проведения государственной итоговой аттестации (ОГЭ, ЕГЭ, ГВЭ) - до 20000р.

7.2.21. Организация и участие в социально значимых проектах и акциях - до 10000 р.

7.2.22. Разработка и реализация инициативных управленческих решений - до 10000р.

Размеры надбавок водителю школьного автобуса устанавливаются руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с нормами трудового законодательства согласно приложению к Постановлению от 24.12.2007 г № 267 «Методика расчета объема средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов»

Расчет объема средств областного бюджета на выплату к заработной плате водителям школьных автобусов надбавок, устанавливаемых в зависимости от стажа работы водителем автобуса и количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день.

8. Порядок выплаты материальной помощи.

8.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь

за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

8.2. Материальная помощь, в размере до 5000 рублей, выплачивается в следующих случаях:

- Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами.

- Тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства).

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

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

8.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором Учреждения.

8.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам Учреждения определяется директором Учреждения и оформляется приказом.

8.6. Порядок выплаты материальной помощи директору Учреждения определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

9. Стимулирующие надбавки работникам Учреждения.

9.1. Работникам Учреждения могут быть установлены стимулирующие надбавки за счёт средств стимулирующего фонда, согласованные с профсоюзным комитетом.

9.2. Выплаты стимулирующих надбавок могут производиться:

- по результатам работы за месяц, учебную четверть, квартал, полугодие, год, в Учреждении также могут быть установлены надбавки, носящий систематический характер на определенный период из средств стимулирующего фонда:

9.2.1 педагогическим работникам за систематическую индивидуальную работу по наставничеству - до 2000 руб.;

9.2.2 педагогическим работникам, имеющим звание «Почетный работник в сфере образования РФ» - 10% от начисленного базового фонда за учебные часы;

9.2.3 ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда определяющая степень сложности выполненных заданий, работ и эффективность достигнутых результатов за определенный период работы, а также систематическое досрочное и качественное выполнение работ и поручений – до 20 000 руб.;

9.2.4 за досрочное и качественное исполнение отчетности и затребованной информации - 5000 р.

9.2.5 за оформление зданий и помещений, пошив костюмов, изготовление атрибутов к праздникам и мероприятиям – до 15000 руб.;

9.2.6 за разработку буклетов, оформление стендов и прочие действия, улучшающие имидж учреждения – до 15 000 руб.;

9.2.7 за изготовление наглядных инструктивно-методических, учебно-методических пособий, дидактического и раздаточного материала для развития творческих способностей детей – до 5 000 руб.

10. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат, надбавок, доплат.

10.1. Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работ (эффективность труда) работников ГБОУ СОШ с. Усолье, указанных в Положении о материальном стимулировании работников ГБОУ СОШ с. Усолье.

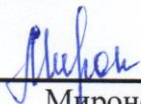
10.2. Применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор).

10.3. Невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц ГБОУ СОШ с. Усолье.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к коллективному договору
на период с 21.10.2022г.
по 20.10.2025г.

Согласовано

Председатель
Управляющего совета
ГБОУ СОШ с. Усолье



Миронова Е.Н.
21.10.2022г.

Согласовано

Председатель
профсоюзного комитета
ГБОУ СОШ с. Усолье



Ерзамаева Н.А.
21.10.2022г.

Утверждено

приказом № 74/2-од
от 21.10.2022г.

Директор
ГБОУ СОШ с. Усолье



Подпиалина Л.Н.

Положение
о дополнительных оплачиваемых отпусках
работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы им. И.Н.
Ульянова «Центр образования» с. Усолье муниципального района
Шигонский Самарской области

с. Усолье

1. Общие положения

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

1.2. Положение определяет порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков в Учреждении.

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

1.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска

1.5. Дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

2. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем.

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

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе
- заместитель директора по воспитательной работе
- руководитель структурного подразделения, филиала
- заместитель руководителя структурного подразделения, филиала
- заведующий хозяйством
- главный бухгалтер
- бухгалтер

2.2. Дополнительно оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ) предоставляются следующей продолжительности:

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе – 3 дня
- руководитель структурного подразделения, филиала – 3 дня

2.3. Дополнительно оплачиваемые отпуска работникам (при наличии денежных средств), занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда (ст. 117 ТК РФ) предоставляются следующей продолжительности:

- Повару СП «Детский сад» ГБОУ СОШ с. Усолъе – 3 дня.

2.4. Дополнительно отпуска работникам, имеющим основной отпуск 28 календарных дней:

- Бухгалтеру – 3 дня
- Завхозу – 3 дня
- Специалисту по кадрам – 3 дня
- Делопроизводитель – 3 дня
- Главному бухгалтеру – 3 дня

2.5. В соответствии со ст. 116 ТК РФ работникам Учреждения предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- бракосочетания детей работников - 2 календарных дня;
- бракосочетания работника - 3 календарных дня;
- похорон близких родственников - 3 календарных дня.

**Перечень
профессий и должностей работников школы, имеющих право на
обеспечение спецодеждой, и другими средствами индивидуальной
защиты.**

В целях улучшения условий труда на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам выдаются бесплатно специальная одежда, и другие средства индивидуальной защиты.

Наименование профессий	Наименование спецодежды, и предохранительных приспособлений	Сроки носки (в месяцах)
Повар Рабочий по кухне	Костюм хлопчатобумажный Передник Колпак хлопчатобумажный	12 6 12
Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	12
Дополнительно при мытье пола, уборке санузлов	Перчатки резиновые	Дежурные
Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный	12
Дополнительно при мытье пола, уборке санузлов	Перчатки резиновые	Дежурные
Учитель химии	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые Очки защитные	12 Дежурные Дежурные до износа

Дежурная спецодежда, выдается только на время выполнения работ, для которых они предусмотрены. В случае пропажи по независящим от работника причинам ему обязаны выдать другую, исправную. Работники школы обязаны бережно относиться к выданной в их пользование спецодежде.

Принято на общем собрании работников, протокол № 2 от 21.10.2022 г.

Директор ГБОУ СОШ с. Усолье

Л.Н. Подлипалина

Председатель профсоюзного комитета

Н.А. Ерзамаева



**Соглашение по охране труда
между администрацией и первичной профсоюзной организацией
ГБОУ СОШ с. Усолье на 2022 год.**

№ п/п	Содержание, мероприятия работ	Единица учета	Кол- во	Стоимость рублей	Сроки	Ответствен ные
1	Покраска полов в спортзале, покраска водоэмульсионной краской стен 2- 3 этажей школы.	кв.м.	683	6500	июль	Завхоз
2	Проверка пожарных кранов на водоотдачу.	шт.	7	3500	июль	Завхоз
3	Ревизия и опрессовка отопительной системы.			5 000	июль-август	Завхоз
4	Установка теневого навеса на территории СП «Детский сад»	шт	3	100000	апрель - август	Завхоз
5	Ремонт приточно – вытяжной вентиляции на пищеблоке	шт	1	15000	апрель - май	Завхоз
6	Ремонт крыльца СП «Детский сад»		2	4000	июль	Руководитель СП
7	Покраска помещений, лестничных клеток, полов, коридора СП «Детский сад».	кв.м	500	10 000	июль	Руководитель СП
8	Замена ограждения Комаровского филиала ГБОУ СОШ с. Усолье.	м. кв	153	50000	июнь - август	Руководитель филиала
9	Ремонт кровли гаража	м. кв	500	200000	июнь - август	Директор
10	Замена светильников в игровой комнате, туалете Комаровского филиала ГБОУ СОШ с. Усолье.	шт	5	5000	июль-август	Руководитель филиала

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года, Приказом Министерства труда и социальной защиты России от 18.10.2013г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; воспитатель, учитель)», законом Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области» от 06 июля 2015 года № 76-ГД, Уставом ГБОУ СОШ с. Усолье (далее - Учреждение).

1.2. Основные понятия:

1.2.1. Наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе. Неотъемлемый элемент кадровой политики Учреждения, разновидность систематической индивидуальной работы с молодыми, начинающими педагогическими работниками по их адаптации к профессиональной деятельности, профессиональному становлению и повышению профессиональной компетентности под непосредственным руководством наставника.

1.2.2. Наставник – высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, глубокими знаниями в области методики преподавания и воспитания, готовностью и способностью транслировать свой опыт.

1.2.3. Наставляемый – молодой специалист, осуществляющий свою педагогическую деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его способностей (далее - молодой специалист).

1.2.4. Действие настоящего Положения распространяется на педагогических работников Учреждения.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Основными целями наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении и развитии, содействие росту профессионального мастерства педагогических работников Учреждения.

2.2. Основными задачами наставничества в Учреждении являются:

2.2.1. помочь молодым специалистам в сохранении и развитии интереса к педагогической деятельности и закреплении их в Учреждении;

2.2.2. ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

3. Организация наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора Учреждения и настоящего Положения при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста по итогам рассмотрения их кандидатур на методическом объединении педагогических работников.

3.2. Для формирования приказа заместитель директора совместно с первичной профсоюзной организацией формирует списки наставляемых молодых педагогических работников и наставников.

3.3. В приказе указываются должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого специалиста, продолжительность срока наставничества (не менее одного учебного года). Приказ согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации.

3.4. Одновременно наставник может вести не более 2-х молодых специалистов.

3.5. Основные критерии, по которым определяется кандидатура наставника:

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

3.6. Основные критерии, по которым определяется кандидатура наставляемого:

- впервые принятые на работу педагоги (специалисты), не имеющие педагогического трудового стажа и опыта педагогической деятельности;
- выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений;
- учителя, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и/или углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- учителя со стажем до 5 лет, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.7. В соответствии с Положением о распределении стимулирующих выплат педагогическому работнику за работу в качестве наставника устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

3.8. Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе, председателя методического объединения педагогических работников.

3.9. Ответственность за организацию наставничества в структурном подразделении возлагается на руководителя структурного подразделения Учреждения.

3.10. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе:

3.10.1. создаёт необходимые условия для совместной работы наставников и молодых специалистов,

3.10.2. осуществляет систематический контроль за организацией наставничества в Учреждении,

3.10.3. обеспечивает нормативно-правовое сопровождение их деятельности.

3.11. Председатель методического объединения:

3.11.1. организует рассмотрение кандидатур наставника и молодого специалиста на методическом объединении,

3.11.2. проводит необходимый инструктаж наставников и молодых специалистов,

3.11.3. оказывает им организационную и методическую поддержку в разработке, утверждении и реализации индивидуальных планов наставничества,

3.11.4. осуществляет систематический контроль за реализацией индивидуальных планов наставничества.

3.12. По завершении выполнения индивидуального плана наставничества составляет характеристику на молодого педагогического работника, указывает достигнутые результаты и представляет их на заседании методического совета. Показателем эффективности работы наставника является качественное выполнение целей и задач молодым педагогическим работником в период и после окончания срока наставничества (в период самостоятельной педагогической деятельности).

3.13. В ходе работы приказом директора может быть произведена замена наставника в случаях:

3.13.1. увольнения наставника;

3.13.2. перевода на другую работу молодого педагогического работника или наставника;

3.13.3. привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;

3.13.4. других объективных причин (рассматриваются в индивидуальном порядке).

4. Права и обязанности наставника

4.10. Наставник имеет право:

4.1.1. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении к нему мер дисциплинарного влияния.

4.1.2. По согласованию с заместителем директора по учебно-воспитательной работе подключать к обучению молодого специалиста других опытных педагогов и сотрудников администрации Учреждения.

4.1.3. Требовать от молодого педагогического работника выполнения рекомендаций по вопросам, связанным с улучшением его профессиональной деятельности.

4.2. Наставник обязан:

4.2.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2.2. Разработать совместно с молодым специалистом индивидуальный план наставничества, согласовать и представить на согласование заместителю директора Учреждения по учебно-воспитательной работе (не позднее 10-ти рабочих дней после издания приказа).

4.2.3. Обеспечить качественное сопровождение молодого специалиста в соответствии с индивидуальным планом наставничества, периодически отчитываться на заседаниях Методического совета о проделанной работе.

4.2.4. По завершении выполнения индивидуального плана наставничества составить характеристику на молодого специалиста с указанием достигнутых результатов.

5. Права и обязанности молодого специалиста

5.1. Молодой специалист имеет право:

5.1.2. Вносить на рассмотрение администрации Учреждения предложения по обсуждению вопросов, связанных с реализацией индивидуального плана наставничества, совершенствованием работы по наставничеству.

5.2. Молодой специалист обязан:

5.2.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

5.2.2. Разработать совместно с наставником индивидуальный план наставничества, своевременно и качественно его выполнять.

5.2.3. Периодически отчитываться на заседаниях методических объединений о выполнении индивидуального плана наставничества, по завершении периода наставничества представить отчет о проделанной работе, портфолио достижений.

6. Документы, регламентирующие наставничество

6.1. К документам, регламентирующим организацию наставничества в Учреждении, относятся:

6.1.1. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 год;

6.1.2. Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; воспитатель, учитель)»;

6.1.3. Настоящее Положение.

6.1.4. Приказ директора Учреждения об организации наставничества.

6.1.5. Протоколы заседаний методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

6.1.6. Индивидуальные планы наставничества, отчеты о проделанной работе, портфолио достижений молодых специалистов с отзывами наставников.