

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

Старыгина И. В. Старыгина
«27» ноября 2025 г.

От работодателя:
Директор



Т.В.Соломонова
«27» ноября 2025 г.

Коллективный договор

Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы № 1
п.г.т. Суходол муниципального района Сергиевский
Самарской области

Принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 27 от «27» ноября 2025 г.

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Присвоен регистрационный номер <u>15658025</u>
от « <u>3</u> » <u>12</u> 20 <u>25</u> г.
<u>и. спеч. Гончаренко ИЮ.</u>
(должность: б.б.о.)

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Трудовой договор.

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

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда.

Раздел 7. Гарантии и компенсации.

Раздел 8. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ.

Раздел 9. Охрана труда и здоровья.

Раздел 10. Гарантии профсоюзной деятельности.

Раздел 11. Обязательства профсоюза.

Раздел 12. Контроль за выполнением коллективного договора

Перечень приложений к коллективному договору:

Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка работников».

Приложение № 2 «Положение об оплате труда и порядке установления стимулирующих выплат, доплат и надбавок к должностным окладам».

Приложение № 3 «Положение о регулировании дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) по инициативе работодателя в исключительных случаях».

Приложение № 4 «Соглашение по охране труда на 2026 год».

Приложение №5 «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

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

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБОУ СОШ № 1 п.г.т.Суходол муниципального района Сергиевский Самарской области (именуемой далее школа).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- все работники учреждения в лице их представителя Старыгиной И.В. - председателя первичной профсоюзной организации (далее — Профком);
- работодатель в лице его представителя - директора Соломоновой Т.В.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1) Правила внутреннего трудового распорядка работников;

2) Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам;

3) Соглашение по охране труда;

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

5) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;

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

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

2. Трудовой договор

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

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

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 58 и 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

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

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

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

2.6. В соответствии с постановлением Губернатора Самарской области «Об установлении на 2025 год запрета на привлечение хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность на территории Самарской области, иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на основании патентов, по отдельным видам экономической деятельности» от 29.12.2024 № 564 установить запрет на 2025 год на привлечение иностранных граждан, осуществляющих свою трудовую деятельность на основании патентов, по следующим видам экономической деятельности: образование общее, образование дошкольное, образование начальное общее, образование основное общее, образование среднее общее (за исключением привлечения иностранных граждан по профессиям: дворник, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий).

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

2.8. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в

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

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

2.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

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

2.12. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения N 1 к Приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

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

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

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

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

2.17. Работодатель обязан соблюдать требования ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ, приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 06.11.2024 года № 779 «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования», в том числе, в части перечня и объема документации педагогических работников при реализации основных общеобразовательных программ.

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

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

4.4. Стороны договорились, что:

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

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

Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч.1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 Трудового Кодекса.

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

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

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

4.5. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч.1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 Трудового Кодекса).

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения

профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

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

Для женщин, работающих в сельской местности – 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработка плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 263.1 ТК РФ).

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

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

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 ч. в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 ч. в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 ч. в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 ч. в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

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

- по соглашению между работником и работодателем;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Привлечение работников Школы к выполнению работы, не предусмотренной уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка Школы, должностными инструкциями работников, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

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

Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии РФ по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.14. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ;
- с вредными условиями труда 2, 3 или 4 степени либо опасными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда (ст. 117 ТК РФ).

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

- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии РФ, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии РФ, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или

войска национальной гвардии РФ, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, - до 35 календарных дней в году;

- женщинам, работающим в сельской местности - 1 календарный день в месяц.

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

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

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

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- в случае регистрации брака работника - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников 3 календарных дня;

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

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

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

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

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

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии со статьей 11 Закона Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений

Самарской области» по новым механизмам оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений в систему оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области.

6.2 Порядок надбавок и доплат к должностным окладам, а также стимулирующих выплат из фонда оплаты труда работникам учреждения согласно Положения об оплате труда и порядке установления стимулирующих выплат, доплат и надбавок.

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

6.4. Заработка плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц: за первую половину месяца 23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 08 числа месяца, следующего за расчетным.

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

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

6.7. Заработка плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и порядке установления стимулирующих выплат, доплат и надбавок.

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

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

6.9. Среднедневный заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяца (ст. 139 ТК РФ).

7. Гарантии и компенсации

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

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

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

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

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

8. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии РФ по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ.

8.1 В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии РФ по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии РФ или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призывае на военную службу по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии РФ по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей (ст. 351.7 ТК РФ).

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

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

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

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

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

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных ч.11 настоящей статьи (ст. 351.7 ТК РФ), срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

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

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с ч.1 и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым ч.2 ст. 59 ТК РФ.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии РФ по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 13.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии РФ по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии РФ по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом

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

В период приостановления действия трудового договора включается также период со дня, следующего за днем окончания прохождения работником военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии РФ по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо со дня, следующего за днем окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, до дня возобновления действия трудового договора, но не более трех месяцев.

Срок, указанный в частях двенадцатой и четырнадцатой ст. 351.7 ТК РФ продлевается на период временной нетрудоспособности работника, наступившей после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии РФ по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ.

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в части первой настоящей статьи (ст. 351.7 ТК РФ), могут устанавливаться Правительством РФ.

8.2. Работодатель обязуется предусматривать следующие дополнительные меры поддержки:

8.2.1. для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников
 - оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;
 - оказание бесплатной психологической и юридической помощи;
 - оказание за счет средств работодателя медицинской помощи, а также преимущественное право прохождения санаторно-курортного лечения (с частичной или полной компенсацией затрат) после возобновления трудовых отношений;
 - гражданам, уволившимся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, в случае невозможности возобновления трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту организация проведения обучения либо переобучения новой профессии за счет средств работодателя;
 - предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);
 - сохранение средней заработной платы до одного года в случае перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением;
 - предоставление возможности дистанционной (удаленной) работы;
 - предоставление гибких форм занятости;
 - создание специальных условий, обеспечивающих доступность рабочего места;
 - предоставление отпуска без сохранения заработной платы для посещения медицинской организации, социальных служб;
 - установление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в размере до 7 календарных дней;
 - предоставление транспортного средства для доставки к месту работы, домой, в медицинские организации, в социальные службы по просьбе работника;
 - компенсация оплаты проезда к месту санаторно-курортного лечения демобилизованного работника;
 - поздравления от работодателя с вручением подарка к празднованию Дня защитника Отечества.
 - предоставление оплачиваемых дней освобождения от выполнения трудовых обязанностей в период участия сотрудников - ветеранов СВО в мероприятиях различного уровня.

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

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

9. Условия и охрана труда

9.1. 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.

9.2. 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.

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

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

9.3.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

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

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

9.3.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

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

9.3.8. 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, занятym на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

9.3.9. оснащение средствами коллективной защиты;

9.3.10. 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;

9.3.11. 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;

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

9.3.13. 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;

9.3.14. 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;

9.3.15. 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;

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

9.3.17. 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;

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

9.3.19. 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;

9.3.20. 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;

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

9.3.22. 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;

9.3.23. 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;

9.3.24. 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;

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

9.3.26. 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;

9.3.27. 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.

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

9.5. Работодатель обязан соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны; разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности; проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности; содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров; предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях учреждения необходимые силы и средства.

9.6. Профсоюзный комитет:

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

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

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

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

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

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

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

9.7.1. соблюдать требования охраны труда;

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

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

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

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

9.7.6. 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;

9.7.7. 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, произшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

9.7.8. 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.

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

9.8. Стороны договорились:

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

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

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

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

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

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

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

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

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

10.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11. Обязательства профкома

11. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

11.7. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

12. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

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

13. Заключительные положения.

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

**Приложение № 1
к коллективному договору**

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области средняя общеобразовательная школа №1 п.г.т. Суходол
муниципального района Сергиевский Самарской области**

Согласовано
Председатель Первичной
профсоюзной организации
Старыгина И.В.Старыгина
«27» ноября 2025 г

Принято с учетом мотивированного
мнения Общего собрания трудового
коллектива
(протокол № 27 от 27.11.2025 г)

Утверждаю
Директор ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Суходол
Т.В.Соломонова
«27» ноября 2025 г
(Приказ № 225-од от 27 ноября 2025 г)



Правила внутреннего трудового распорядка работников

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка работников (далее - Правила) разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г № 273-ФЗ с изменениями и дополнениями, приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Постановлением Правительства Российской Федерации № 466 от 14.05.2015 года «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с изменениями от 7 апреля 2017 года, Постановлением главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 сентября 2020 года № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», а также Уставом ГБОУ СОШ № 1 п.г.т. Суходол и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Правила утверждены в соответствии со статьей 190 ТК Российской Федерации.

1.2. Настоящие Правила составлены с учетом Регионального стандарта поддержки работодателями семей с детьми в Самарской области (Приложение № 2 к Дополнительному соглашению № 1 к Самарскому областному трехстороннему соглашению между Правительством Самарской области, Областным союзом «Федерация профсоюзов Самарской области» и Ассоциацией «Союз работодателей Самарской области» о регулировании социально-трудовых отношений в 2024-2026 годах).

1.3. Работодатель обеспечивает создание и ведение реестра работников, имеющих несовершеннолетних детей.

1.4. Данные Правила внутреннего трудового распорядка работников регламентируют порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников школы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, оплату труда, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, меры поддержки, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений.

1.5. Настоящие Правила способствуют эффективной организации работы трудового коллектива организации, осуществляющей образовательную деятельность, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

1.6. Данный локальный нормативный акт является приложением к Коллективному договору организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.7. Правила внутреннего трудового распорядка утверждает директор с учётом мнения Общего собрания трудового коллектива и по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.8. Ответственность за соблюдение настоящих Правил внутреннего трудового распорядка едина для всех членов трудового коллектива организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.9. Дисциплина в общеобразовательной организации поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся, педагогических работников. Применение физического и (или) психического насилия по отношению к педагогическим работникам и иным работникам школы не допускается.

2. Порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данной организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст.57 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в организации, осуществляющей образовательную деятельность, другой - у работника.

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.4. При приеме на работу сотрудник обязан предъявить администрации школы (согласно ст. 65 ТК РФ):

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые. Впервые принятый на работу сотрудникам не оформляются трудовые книжки в бумажном варианте. В случае, когда на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, директором представляются в соответствующий территориальный орган Социального фонда России сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. Лица, имеющие бумажную трудовую по состоянию на 01.01.2021 года, вправе потребовать от работодателя ее принятие и продолжение заполнения согласно ст.66 ТК РФ.

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

документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

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

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующем основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются МВД России - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному

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

медицинское заключение о прохождении обязательного психиатрического освидетельствования (Приказ от 20 мая 2022 года №342н);

заключение о предварительном медицинском осмотре (ст. 48 пункт 9 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012г "Об образовании в Российской Федерации");

справку из учебного заведения о прохождении обучения (для лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования).

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

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

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

2.1.6. В соответствии с постановлением Губернатора Самарской области «Об установлении на 2025 год запрета на привлечение хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность на территории Самарской области, иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на основании патентов, по отдельным видам экономической деятельности» от 29.12.2024 № 564 установить запрет на 2025 год на привлечение иностранных граждан, осуществляющих свою трудовую деятельность на основании патентов, по следующим видам экономической деятельности: образование общее, образование дошкольное, образование начальное общее, образование основное общее, образование среднее общее (за исключением привлечения иностранных граждан по профессиям: дворник, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий).

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

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

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

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

2.1.10. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке

на другую работу работодатель обязан:

ознакомить его с порученной работой (должностной инструкцией), условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;

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

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

2.2. Отказ в приеме на работу

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора. 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, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

2.2.2. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.

2.2.3. К педагогической деятельности не допускаются лица:

а) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

б) имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующими основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.2.4. настоящих Правил внутреннего трудового распорядка работников;

в) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в пункте б);

г) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

д) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.2.4. Лица из числа указанных в пункте б) п. 2.2.3., имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующими основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

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

2.2.6. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.7. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, директор школы обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.3. Перевод работника на другую работу

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.3.2. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника при продолжении работы у того же работодателя. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

2.3.3. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части 1 статьи 77 ТК РФ).

2.3.4. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.3.5. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в той же образовательной организации на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

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

2.3.8. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом директор обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы,

связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

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

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

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

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

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

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

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

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

2.3.11. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

2.3.12. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

2.3.13. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Федеральным законом от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением

дистанционной работы.

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

2.4. Порядок отстранения от работы

2.4.1. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) в случаях:

□ появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

□ непрохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

□ непрохождения в установленном порядке обязательного медицинского осмотра, а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

□ при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

□ по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

□ в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

□ наряду с указанными выше случаями педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в подпунктах б) и в) пункта 2.2.3. настоящих Правил внутреннего трудового распорядка. Педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.4.2. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

2.4.3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.5. Порядок прекращения трудового договора

2.5.1. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным главой 13 Трудового Кодекса Российской Федерации:

- Соглашение сторон (статья 78 ТК РФ).

- Истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

- Расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ), при этом работник должен предупредить об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

- Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

2.5.2. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие

последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

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

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

Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами

Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностранные финансовые инструменты" используется в настоящем Кодексе в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами";

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

9) принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, руководителем филиала, представительства, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями, руководителем филиала, представительства, его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

12.1) невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, с учетом продления этого срока на период временной нетрудоспособности работника;

13) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника сего 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. При этом

работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании пункта 7.1 части первой настоящей статьи включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный статьей 15 Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

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

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

Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч.1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 Трудового Кодекса).

2.5.4. Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.5.5. Прекращение срочного трудового договора.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия:

- по завершении выполнения определенной работы;
- с выходом работника, обязанности которого исполнялись;
- по окончании периода (сезона), на который заключался трудовой договор.

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до

увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.5.6. Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- 1) призыв работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации или направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- 3) неизбрание на должность;
- 4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- 5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выанным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
- 7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а также призыв работодателя - физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, на военную службу по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации, или направление на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации (в случае, если такой работодатель на период прохождения им военной службы по мобилизации или службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя);
- 8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- 9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- 10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- 11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;
- 12) возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9, 10 или 13 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести 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. При этом работодатель обязан

предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.5.7. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы, выполняется в соответствии со ст. 84 ТК РФ.

2.5.8. Помимо оснований, предусмотренных главой 13 ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося школы.

2.5.9. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 Трудового Кодекса).

2.5.10. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.5.11. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников

3.1. С 1 января 2020 года учреждение в электронном виде ведёт и предоставляет в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее – Социальный фонд России) сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приёма на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

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

3.3. Сведения о трудовой деятельности за отчётный месяц передаются в Социальный

фонд не позднее 15 числа следующего месяца. Если 15 число месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

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

на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;

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

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

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

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

наименование работодателя;

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

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

адрес электронной почты работника;

собственноручная подпись работника; дата написания заявления.

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

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

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

4. Основные права, обязанности и ответственность работников

4.1. Работник имеет право на:

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

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

своевременную и в полном объёме выплату зарплаты в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

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

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

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

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

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

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

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

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

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.2. Работник учреждения обязан:

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

формировать в процессе осуществления педагогической деятельности у обучающихся чувство патриотизма, уважение к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимное уважение, бережное отношение к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации;

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

уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и трудолюбие, ответственное отношение к профессиональной, добровольческой (волонтерской) деятельности, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

систематически повышать свой профессиональный уровень;

проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

соблюдать устав образовательной организации, положение о структурном подразделении организации, правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка работников; соблюдать трудовую дисциплину;

приходить на работу за 15 минут до начала учебной, трудовой деятельности, дежурные администраторы и учителя (классные руководители) приходят за 30 минут до начала учебной, трудовой деятельности;

своевременно предупреждать руководителя о мотивированном отсутствии на рабочем месте, в т.ч об уходе на больничный и выхода с него;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

соблюдать производственную санитарию, правила противопожарной безопасности;

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

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

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

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

выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

4.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и (или) должностной инструкцией.

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

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

4.5. В целях поддержания в актуальном состоянии сведений, содержащихся в учетных документах, и обеспечения поддержания в актуальном состоянии сведений, содержащихся в документах воинского учета военных комиссариатов, работники, осуществляющие воинский учет в организациях направляют в 2-недельный срок в соответствующие военные комиссариаты и (или) органы местного самоуправления сведения о гражданах, подлежащих воинскому учету и принятию (поступлению) или увольнению (отчислению) их с работы (из образовательных организаций). В случае необходимости, а для призывников в обязательном порядке, в целях постановки на воинский учет по месту жительства или месту пребывания, в том числе не подтвержденным регистрацией по месту жительства и (или) месту пребывания, либо уточнения необходимых сведений, содержащихся в документах воинского учета, оповещают граждан о необходимости личной явки в соответствующие военные комиссариаты или органы местного самоуправления (п. 32 Положения о воинском учете, утв. Постановлением правительства РФ от 27.11.2006 №719).

5. Основные права и обязанности работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

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

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

утверждать локальные нормативные акты учреждения;

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

5.2. Работодатель обязан:

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

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством :

создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда; предоставлять сотрудникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

соблюдать оговоренные в трудовом договоре, Положении об оплате труда условия оплаты

труда, выдавать зарплату не реже чем два раза в месяц.

способствовать повышению квалификации сотрудников и совершенствованию их профессиональных навыков;

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

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

выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ. Работодатель обязан соблюдать требования ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ, приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 06.11.2024 года № 779 «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования», в том числе, в части перечня и объема документации педагогических работников при реализации основных общеобразовательных программ.

6. Материальная ответственность работодателя перед работником

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

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

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

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

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

7. Режим рабочего времени и времени отдыха

7.1. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя. Для отдельных категорий работников устанавливается пятидневная рабочая неделя.

7.2. Продолжительность рабочей недели составляет не более 40 часов в неделю.

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

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

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

Для женщин, работающих в сельской местности, продолжительность рабочей недели составляет – 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработка плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 263.1 ТК РФ).

Для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю.

Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

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

Общее время работы при пятидневной рабочей неделе для работников, не являющихся

педагогическими работниками: начало работы – 08:00 ч., окончание работы – 17:00 ч. Для женщин, работающих в сельской местности, окончание работы – 16 ч.12 мин. При шестидневной рабочей неделе режим работы устанавливается в трудовом договоре с работником.

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

7.5. Работники, которым установлен ненормированный рабочий день, могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей сотрудников, для которых может быть установлен ненормированный рабочий день, определяется в приложении № 6 к коллективному договору.

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

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

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

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

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

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

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

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются: 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества; 8 марта – Международный женский день; 1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы; 12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

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

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

7.9. Работа вне рабочего места (посещение учреждений и предприятий, командировок) производится по разрешению непосредственного руководителя работника. При нарушении этого порядка время отсутствия является неявкой на работу.

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

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При

этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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

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

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

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

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

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

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

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

части отпуска, для составления графика отпусков.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное время следующим работникам:

работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет;

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

работникам в возрасте до 18 лет;

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

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

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

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и по приказу работодателя. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника

в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

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

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

- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;

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

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии РФ, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 3 календарных дней;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии РФ, получивших ранение, контузию илиувечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, - до 35 календарных дней в году;

- женщинам, работающим в сельской местности - 1 календарный день в месяц.

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего

количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

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

Дистанционным работником является работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий

трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

7.18. В качестве меры социальной поддержки и помощи участникам специальной военной операции предоставлять оплачиваемые дни освобождения от выполнения трудовых обязанностей в период участия сотрудников - ветеранов СВО в мероприятиях различного уровня.

8. Оплата труда

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

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

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

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

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

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

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

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена

заработка платы, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.12. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

9.13. В период приостановления действия трудового договора включается также период со дня, следующего за днем окончания прохождения работником военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии РФ по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо со дня, следующего за днем окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, до дня возобновления действия трудового договора, но не более трех месяцев.

9.14. Срок, указанный в частях двенадцатой и четырнадцатой ст. 351.7 ТК РФ продлевается на период временной нетрудоспособности работника, наступившей после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии РФ по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ.

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в части первой настоящей статьи (ст. 351.7 ТК РФ), могут устанавливаться Правительством РФ.

10. Меры поддержки работодателем семей с детьми.

10.1. Работодатель может с учетом потребностей работников и при наличии возможности предоставлять дополнительные гарантии из нижеперечисленного перечня:

- предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам в связи с регистрацией брака (1 день), рождением детей (1 день); смерти близкого родственника (до 3 дней);
- предоставление дополнительного оплачиваемого выходного дня (выходных дней) при наступлении одного или нескольких событий (1 день):

- при вступлении в брак;
 - отцу в день выписки из роддома жены;
 - матерям или одиноким отцам школьников младших классов в день начала учебного года (День знаний);
 - родителям в день последнего звонка для учащихся 11 классов
 - проведение в рамках ежегодной диспансеризации работника до 40 лет мероприятий по диагностике репродуктивного здоровья (при желании работника) с освобождением от работы на 1 рабочий день 1 раз в году с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
- 10.2. Работодатель может предоставлять меры по созданию просемейной инфраструктуры и организации досуговых мероприятий из нижеперечисленного перечня:
- создание информационного контента о семейных династиях, многодетных семьях, работающих в организации и имеющих трудовые достижения. Размещение информации по вопросам популяризации семейных ценностей и традиций на информационных стендах, уличных билбордах, корпоративных чатах и т.д.;
 - продвижение ценностей семейного досуга и семейных традиций среди работников и членов их семей посредством проведения спортивных мероприятий, туристических слетов и экскурсионных поездок, семейных конкурсов, конкурсов детских рисунков, конкурсов трудовых династий;
 - поощрение корпоративными наградами руководства (благодарности, грамоты и другие) работников организации при рождении третьего и последующих детей;
 - организация культурно- массовых мероприятий, способствующих укреплению семейных ценностей (День семьи, День пожилого человека, День матери, День отца, День защиты детей и другие праздники, совместные концерты, конкурсы, походы в театр, кино, на концерт);
 - организация спортивно- массовых мероприятий, способствующих укреплению семейных ценностей (совместные занятия в секциях, кружках, совместные турпоездки, походы, велопробеги, лыжные кроссы, турниры, конкурсы, спартакиады с привлечением семейных команд);
 - выделение временных рабочих мест для трудоустройства в свободное от учебы время несовершеннолетних детей работников в возрасте от 14 до 18 лет.

11. Поощрения за успехи в работе

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

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

12. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

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

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

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1

статьи 336 или статьей 348.11 Трудового Кодекса, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 Трудового Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

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

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

п. 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13. Заключительные положения

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

**Приложение 2
к Коллективному договору**

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области средняя общеобразовательная школа №1 п.г.т.
Суходол муниципального района Сергиевский Самарской области**

Принято на заседании Общего собрания трудового коллектива, протокол № 27 от 27 ноября 2025 г.

Согласовано на заседании Управляющего совета, протокол № 2 от 25 ноября 2025 г.

Утверждаю
Директор школы
Т.В.Соломонова
« 27» ноября 2025 г
(приказ № 225-од от 27 ноября 2025 г)

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и порядке установления стимулирующих выплат, доплат и надбавок.**

ОБЩАЯ ЧАСТЬ.

1. Общие положения.

Настоящее Положение об оплате труда и порядке установления стимулирующих выплат, доплат и надбавок (далее – Положение) регламентирует порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, установления доплат и надбавок из базового и специального фонда, доплат, выплачиваемых за условия и результативность работы (стимулирующие выплаты) сотрудникам ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Суходол, в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников.

2. Нормативная база.

Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- ФЗ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 23 августа 2024 года № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «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» (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения);
- Постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 года № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)» (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения);
- Приказом министерства образования и науки Самарской от 02.05.2024 г № 282-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы» (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения);
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. №412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования

и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области» (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения);

- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 г. № 887-р «Об утверждении методических рекомендации по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)» (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения);

- Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями);

-Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями);

- Постановлением Правительства Самарской области от 16.02.2024 года № 94 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области и утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным и автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 5000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам государственных учреждений в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области» (с изменениями);

- Постановлением Правительства Самарской области от 03.05.2023 г. № 365 «Об утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях» (с изменениями);

- Постановлением Правительства Самарской области от 24.06.2024 №471 "Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области, утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидии государственным бюджетным и государственным автономным образовательным учреждениям Самарской области в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций Самарской области и внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 21.01.2015 № 6 "Об утверждении государственной программы Самарской области "Развитие образования и повышение эффективности реализации молодежной политики в Самарской области" (с изменениями);

- Постановлением Правительства Самарской области от 15 апреля 2015 года N 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями);

- Уставом ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Суходол.

3. Формирование фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области.

3.1 Формирование фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области (далее - общеобразовательное учреждение) осуществляется на основании утвержденных в установленном порядке министерством образования Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования (далее — нормативные затраты).

В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому общеобразовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников.

Заработка плата выплачивается работнику в валюте РФ либо в месте выполнения им путем выдачи наличных денежных средств в кассе учреждения, либо в безналичной денежной форме путем ее перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Кроме того, работник имеет право заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Месячная заработка плата работника. Работающего в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному времени.

3.2 Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

1) базового фонда, который включает:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);
- объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

- выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных,

факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;

-выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с

учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

-доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

2) - специального фонда оплаты труда, который включает:

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ);

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

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

- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за качественные отличия в условиях труда работников, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

- доплата за выполнение работ различной квалификации;

-доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплаты за расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы.

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются общеобразовательным учреждением коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3) стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю общеобразовательного

учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных — показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования 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 (эффективности труда).

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

- а) объективность — размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость — работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность — вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность — вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) 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 общеобразовательного учреждения, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

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

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры `должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. 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 время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

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

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

3.4 Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части.

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

В состав стимулирующей фонда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения.

Соотношение базовой и стимулирующей частей ФОТ работников дошкольных образовательных учреждений установлено методиками расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося учреждения, утвержденными Правительством Самарской области.

4. Распределение фонда оплаты труда.

4.1 . Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

4.2 Фонд оплаты труда в ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Суходол распределяется на:

- заработную плату педагогического работника,
- заработную плату прочего персонала,
- заработную плату работников дошкольных образовательных учреждений.

4.3 Заработка плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = БЧп + СПп + СТп,$$

где ЗПп — заработка плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

БЧп — базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧп = Сni \times Кпр \times Н \times Уп \times 4,2 \times Кгр + Сki \times Н \times Уп \times 4,2,$$

где С - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i-ой образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

Кпр - коэффициент, повышающий 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 для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения, в размере не менее 1,3 (далее — коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

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

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

4,2 — среднее количество недель в месяце;

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

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

Сki - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных

программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

СПп - специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$СПп = (БЧп \times Кзн) - БЧп + ((БЧп \times Кнм) - БЧп) + Д,$$

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

1,2 — за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

Кнм — повышающий коэффициент за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист», который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

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

СТп - стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$СТп = Категория + Выслуга + В,$$

где Категория — ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, которая рассчитывается по формуле

$$Категория = (БЧп \times Ккв) - БЧп,$$

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

1,2 — для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,1— для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

Выслуга — ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

В — выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

Заработка плата прочего персонала состоит из должностного оклада, доплат и надбавок из специального фонда и стимулирующих выплат.

Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений — центров психолого-

педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и

утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника».

4.5 Заработка плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$ЗПр = БЧр + СЧр + СТр,$$

где ЗПр — заработка плата руководителя общеобразовательного учреждения;

БЧр - базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$БЧр = ЗПпср \times Кр + Чр,$$

где ЗПпср - средняя заработка плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа — 1,2;

4-я группа — 1,1;

Чр - доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаемая учредителем;

СПр — специальная часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$СПр = (ЗПпср \times Кр \times Кзн) — (ЗПпср \times Кр) + М,$$

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

1,2 — за ученую степень доктора наук;

1,1— за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или

Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, — устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

М — компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством, руководителю — общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем;

СТр — стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТр=Ср$$

где Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем.

4.6 Заработка плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле:

$$ЗПзг = БЧзг + СЧзг + СТзг,$$

где ЗПзг - заработка плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения;

БЧзг - базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧзг = ЗПпср \times Кр + П,$$

где ЗПпср - средняя заработка плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в размере не более 1,5 (далее — коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

П - доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда;

СПзг — специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СЧзг = (ЗПпср \times Кр \times Кзн) — (ЗПпср \times Кр) + Р,$$

где Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и

науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2. — за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

Р - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТзг — стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле |

СТзг = Ср,

где Ср - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру, начальнику отдела, осуществляющему функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения.

4.7 Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

4.8 Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается — министерством образования Самарской области.

4.9 Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

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

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

4.12 Руководитель общеобразовательного учреждения обеспечивает исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в общеобразовательном учреждении.

4.13 Размеры расчетной единицы за один академический час работы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом (устанавливается Правительством Самарской области).

4.14 Заработная плата работника структурных подразделений- дошкольных образовательных учреждений представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

К компенсационным выплатам относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
доплата за работу в ночное время;
доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
доплата за сверхурочную работу;
доплата за совмещение профессий (должностей);
доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
доплата за выполнение работ различной квалификации;
надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).

К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;
выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;
выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
ежемесячная надбавка за выслугу лет.

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

5. Лишение или снижение выплат специального и стимулирующего фонда.

5.1. Решение о снижении или лишении выплат из специального и стимулирующего фонда принимается директором учреждения на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы.

5.2. Основанием для полного лишения или частичного снятия выплат специального и (или) стимулирующего фонда могут быть следующие случаи:

- нарушение работником трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка;
- случаи травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье, обучающихся была возложена на данного педагога;
- невыполнение работником должностных обязанностей;
- в связи с изменением стимулирующей части ФОТ.

6. Расходование средств, полученных путем экономии средств фонда заработной платы.

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

6.2 Основаниями для оказания материальной помощи могут служить:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами, возникновение материальных затруднений в связи с платным медицинским обследованием;

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- трудное материальное положение (при рождении ребёнка в семье работника);
- возникновение трудностей при подготовке детей к школе; возникновение трудностей, связанных с обучением детей на платной основе; повышение квалификации на платной основе.

6.3 Размер материальной помощи в каждом конкретном случае определяется директором образовательного учреждения на основании заявления работника, нуждающегося в помощи при обязательном согласовании с представительным органом работников школы.

6.4 Установление выплат стимулирующего характера за счет экономии фонда заработной платы работникам производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, своевременном и добровольном исполнении своих обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу.

6.5 Стимулирующие выплаты (премии) устанавливаются приказом директора школы по представлению заместителей директора, руководителей структурных подразделений и по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах средств, выделяемых на оплату труда работников Школы. Размер выплат определяется в процентах от заработной платы работника или конкретной суммой.

6.6 Представление к поощрению осуществляется:

- заместителем директора по УВР, руководителем структурного подразделения - по результатам учебно-воспитательного процесса;
- заместителем директора по УВР, руководителем структурного подразделения или филиала, руководителями ШМО - по результатам профессионального роста учителя, активного участия в инновационной деятельности ОУ;
- руководителем общественного органа, участвующего в управлении школой - за эффективную, результативную работу, в составе общественного органа, участвующего в управлении школой;
- заместителем директора по АХЧ, руководителем структурного подразделения

6.7 Основания для выплат стимулирующего характера (премий) сформулированы в *Части I* и *Части II* данного положения.

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

8. Настоящее Положение состоит из двух частей:

8.1 **Часть I** регламентирует порядок оплаты труда, установления доплат и надбавок, выплачиваемых за условия и результативность работы сотрудникам школы;

Часть II регламентирует порядок оплаты труда, установления доплат и надбавок, выплачиваемых за условия и результативность работы сотрудников *структурных подразделений – детских садов «Аленушка», "Золотой ключик", «Сказка»*.

ЧАСТЬ I

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Положение определяет порядок распределения фонда оплаты труда и установления доплат и надбавок за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, надбавок за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, их высокое качество, напряженность, интенсивность труда, стимулирующих выплат.

1.2 Целью определения выплат из базового и специального фонда оплаты труда является предоставление оплаты за работу, не входящую в должностную инструкцию, но необходимой для организации учебно-воспитательного процесса в ОУ и повышающей качество образования и воспитания учеников школы. Распределение базовой и специальной части проводится на основе фиксирования сумм или процентных соотношений.

1.3. Определение видов выплат, производимых из базового и специального фонда в

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

1.4. Целью определения стимулирующих выплат является усиление заинтересованности работников ОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы в коллективе. Система стимулирующих выплат включает в себя поощрения, премирования, стимулирующие выплаты в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников организации (выплачиваются за истекший период (год)).

1.5. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников организаций, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;

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

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Появление одного из данных условий во время выплат стимулирующих доплат и **надбавок** является основанием для их снятия.

1.6. При распределении стимулирующих выплат в пределах выделенных средств пользоваться следующими пропорциями:

Не менее 70% на педагогический персонал, 10% из которых могут быть направлены на единовременные стимулирующие выплаты, не более 27% - на АХП, 3 % - на руководителя ОУ.

1.7. Определение порядка назначения и выплат стимулирующего характера в пределах выделенных средств на оплату труда входит в компетенцию директора школы по согласованию с Управляющим советом школы.

1.8. Для назначения доплат и надбавок стимулирующего характера административно-хозяйственному персоналу директор школы в пределах выделенных средств на стимулирующую часть (п. 1.6.) представляет предложения по выплатам стимулирующих надбавок Управляющему совету и издает приказ «О распределении стимулирующей части административно-хозяйственному персоналу». Распределение стимулирующей части для данной категории работников проводится на основе фиксирования сумм, может проводиться на основе фиксирования сумм в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников организации.

1.9. Для рассмотрения и назначения доплат и надбавок стимулирующего характера педагогическим работникам, ведущим часы в соответствие с учебным планом, создается экспертная комиссия, в компетенцию которой входит:

- рассмотрение документов работников школы, претендующих на установление доплат и надбавок стимулирующего характера;

- принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению доплат и надбавок стимулирующего характера.

1.10. Назначение стимулирующих выплат педагогическим работникам производится в соответствии со следующим регламентом:

- устанавливаются один раз в год (за период с 01.09 по 31.08).

- Работники школы представляют самоанализ своей профессиональной деятельности (портфолио с подтверждающими документами) в соответствии с показателями к установлению надбавки в сроки, оговоренные в приказе по школе, но не позднее 20 сентября текущего учебного года.

- Приказом директора школы назначается дата заседания экспертной комиссии. В течение 3 дней после заседания экспертной комиссии руководитель ОУ представляет предложения по выплатам стимулирующих надбавок в Управляющий совет и согласовывает списки работников не позднее 25 сентября месяца текущего учебного года.

- Директор утверждает размер выплат и списки работников в течение 3 дней с момента согласования их с Управляющим советом приказом по ОУ.

1.11. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными (на учебную

четверть, месяц, полугодие), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

1.12. Молодым педагогическим работникам, в возрасте не старше 30 лет и имеющим стаж работы по педагогической специальности менее трех лет, осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере, установленном Постановлением Правительства Самарской области.

1.13. Педагогам-психологам осуществляется денежная выплата на ставку заработной платы в размере, установленном Постановлением Правительством Самарской области.

1.14. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам ОУ осуществляется в размере, установленном Постановлением Правительства Самарской области.

1.15. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере, установленном Постановлением Правительства Самарской области.

1.16. Ежемесячная выплата советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в ОУ осуществляется в размере, установленном Постановлением Правительства Самарской области.

2. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ ИЗ БАЗОВОГО И СПЕЦИАЛЬНОГО ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

2.1. Базовая и специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, включает в себя:

2.1.1 Доплаты из базовой части:

- оплата часов консультаций и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности – стоимость часа устанавливается ППСО);
- за профильное обучение на ступени среднего общего образования – коэффициент 1,3;
- доплата при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведения курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости классов (менее 10 человек) – коэффициент 2;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам:
 - 1 – если класс не делится на группы;
 - 2 – если класс делится на группы;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, **за** выполнение разовых поручений, не входящих в должностные обязанности или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы - размер доплаты определяется по соглашению сторон в зависимости от сложности работы, квалификации сотрудника и качества исполнения, и максимальным размером не ограничивается.

2.1.2. Доплаты из специального фонда оплаты труда за:

- проверку письменных работ учащихся:

- 1-4 классы –до 1000 руб

- 5-11 классы:

- русский язык и литература – до 1000 руб
- математика и физика – до 700 руб.
- химия, биология, природоведение, география, английский язык, история, обществознание – до 500 руб;
- заведование учебно-опытным участком – до 3000 рублей;
- руководство школьным методическим объединением, проблемной творческой группой – до 3000 рублей при выполнении следующих обязанностей:
 - подготовка плана работы МО, проблемной творческой группы,

- ~ оказание помощи заместителю директора по УВР и НМР в контроле за преподаванием предметов данного цикла (определение содержания контроля, его сроков и форм, другая работа),
- ~ оказание методической помощи начинающим учителям,
- ~ контроль за соблюдением единых требований по предмету,
- ~ организация внеурочной работы по предметам, входящим в МО, проблемную творческую группу,
- ~ участие в организации промежуточной и итоговой аттестации учащихся (консультирование учителей-экзаменаторов, утверждение экзаменационных материалов и др. деятельность),
- ~ написание отчета о проделанной работе;
- работу с родителями:
 - за класс с численностью до 22 человек – до 700 руб
 - свыше 22, в т.ч. классным руководителям 10-11 классов – до 1000 руб;
- руководство школьным музеем - **до 1000 руб;**
- сопровождение школьного сайта - **до 3000руб;**
- заведование учебными кабинетами (за обеспечение здоровых и безопасных условий труда в учебных кабинетах (соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил охраны труда и техники безопасности, своевременное проведение инструктажа, чистота кабинета, озеленение и т.п.)) – **до 1000 рублей;**
- сохранность спортивного инвентаря учителям физкультуры – **до 500 рублей;**
- заведование учебной мастерской (за обеспечение здоровых и безопасных условий труда в мастерской (соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил охраны труда и техники безопасности, своевременное проведение инструктажа, чистота, озеленение и т.п.)) – **до 1000 рублей;**
- организацию внеклассной работы с учащимися учителям физической культуры – **до 2000 рублей в месяц;**
- наставничество - **до 2000 рублей;**
- использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения – **до 3000 рублей.**

2.1.3. Выплаты из специального фонда (устанавливаются ППСО):

- определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2. — за ученую степень доктора наук;

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

- определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист» - коэффициент 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью.

2.2. Надбавки: это вид денежных выплат, осуществляемых за качественные отличия в условиях труда работников.

2.2.1. Надбавки из специального фонда оплаты труда производятся за качественные отличия в условиях труда работников, планируются в тарифном фонде.

Размеры данных выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

за работу в ночное время – 35% от суммы зарплаты за ночные часы работы;

за работу в выходные и праздничные дни – работа оплачивается в двойном размере либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (в соответствии со статьями 113, 153 Трудового кодекса РФ);

за работу с неблагоприятными (тяжелыми и вредными) условиями труда устанавливаются доплаты (при наличии специальной оценки условий труда):

- за качественные отличия в условиях труда работников:
 - учителям химии – до 1000 руб;
 - учителям информатики – до 1000 руб;
 - уборщикам производственных и служебных помещений за работу с применением раствора хлорной извести при уборке туалетов–до 1000 руб;
 - работникам, работа которых связана с ежедневным использованием компьютера, лаборанту кабинета химии – до 1000 руб;
- Конкретный размер доплаты работникам определяется директором Школы в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях и фонда оплаты труда.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

3.1 Стимулирующий фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения включает выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда. Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.2 К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

3.3 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику за эффективность труда по формализованным качественным и количественным показателям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда). (**Приложение 1-10 (ч. I).**)

3.4 После распределения баллов всем педагогическим работникам, ведущим часы в соответствие с учебным планом, за указанный период (учебный год) бухгалтер от общей суммы рассчитывает стоимость 1 балла, затем производится расчет общей суммы выплат стимулирующего характера каждому работнику ОУ данной категории.

3.5 Единовременные надбавки стимулирующего характера (премия за выполнение особо важных или срочных работ; премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год)) выплачиваются при получении качественного итогового результата в пределах ежемесячного, утвержденного сметой доходов и расходов, фонда оплаты труда по приказу директора и максимальным размером не ограничивается:

- за результаты, влияющие на формирование положительного имиджа ОУ;
- за экспериментальную и методическую работу: творческий отчет, семинар, публикации, мастер-классы и др. (в зависимости от уровня участия и проведения);
- за качественную организацию дежурства и общественно-полезного труда;
- за результативность реализации очередного этапа программы развития ОУ и ее промежуточных итогов по отдельным направлениям;
- за добросовестное выполнение должностных обязанностей и высокое профессиональное мастерство по результатам работы за месяц, квартал, год;

 - к Дню Учителя, к новому году, к Международному дню 8 марта, 23 февраля, Дню бухгалтера;

 - к юбилейным датам рождения (женщинам – с 55 лет, мужчинам – с 60 лет) или в связи с выходом на пенсию.

Выплата премий может производиться из фонда экономии денежных средств фонда оплаты труда, при их наличии.

3.6 Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры `должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность,` должностей

руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. 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 время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

3.7 Доплаты и надбавки стимулирующего фонда оплаты труда административно-хозяйственному персоналу устанавливаются в пределах ежемесячного, утвержденного сметой доходов и расходов, фонда оплаты труда. (Приложения 8-10 (ч. I))

3.8 Листы оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) руководителя, заместителей руководителя, кроме заместителя директора по АХЧ, учителя и других педагогических работников

Приложение 1 (ч. I)

**Лист оценки
эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие
оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
руководителя, заместителей руководителя**

№ п/п	Наименование показателя/ критерия	Условия оценивания в баллах	Максим альное количес тво баллов
1.	Обеспечение качества массового обучения		100
1.1.	Использование автоматизированных средств обеспечения мониторинга качества обучения (модуль МСОКО АСУ РСО)	<p>Ведется мониторинг средствами МСОКО АСУ РСО:</p> <p>1) в разрезе уровня (независимо от количества предметов):</p> <p>не менее одного класса на каждом уровне - 0,5 балла; во всех классах одной параллели на каждом уровне - 1 балл;</p> <p>во всех классах на каждом уровне - 1,5 балла;</p> <p>2) в разрезе предметов:</p> <p>по одному предмету в одном классе на каждом уровне - 0,5 балла;</p> <p>не менее двух предметов не менее чем в одном классе на каждом уровне - 1 балл;</p> <p>не менее 2 предметов во всех классах на каждом уровне - 1,5 балла</p>	1,5

1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР	Соответствие по одному предмету - 1 балл; соответствие по двум предметам - 2 балла; соответствие по трем предметам - 3 балла	3
1.3.	Доля выпускников 9-х классов, допущенных до ГИА и получивших аттестат об основном общем образовании, от общего количества выпускников 9-х классов	94% - 99% - 5 баллов; 100% обучающихся - 7 баллов	7
1.4.	Доля обучающихся 9-х классов, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА) от общего количества участников ОГЭ	1% - 5% - 2 балла; 6% - 9% - 3 балла; 10% - 15% - 4 балла; более 15% - 5 баллов	5
1.5.	Доля обучающихся 9-х классов, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 16-19 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА) от общего количества участников ОГЭ	Менее 30% обучающихся - 0 баллов; 31% - 55% обучающихся – 1 балл; 56% - 75% обучающихся - 2 балла; 76% и более обучающихся - 3 балла	3
1.6.	Доля выпускников 9-х классов, получивших аттестат с отличием и набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале, от общего количества выпускников 9-х классов, получивших аттестат с отличием	95% - 99% - 1 балл; 100% - 3 балла	3
1.7.	Соответствие не менее 65% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ	соответствие по одному предмету - 0,5 балла; соответствие по двум предметам - 1 балл; соответствие по трем предметам - 1,5 балла; соответствие по четырем предметам - 2 балла	2
1.8.	Доля выпускников 11-х классов, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся 11-х классов, допущенных до ГИА (без учета сентябрьских сроков)	98% - 99% обучающихся - 5 баллов; 100% - 10 баллов	10
1.9.	Доля выпускников 11-х классов, получивших медаль «За особые успехи в учении» и набравших хотя бы по одному из выбранных предметов ЕГЭ (кроме ЕГЭ по русскому языку) менее 70 (60)	0% - 29% обучающихся – 5 баллов; 30% - 46% обучающихся – 3 балла; более 47% обучающихся – 0 баллов	5

	баллов, в общей численности выпускников 11-х классов, получивших медали «За особые успехи в учении» 1 степени (2 степени), процент		
1.10	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору – 6 баллов	6
1.11	Доля выпускников 11 классов, набравших минимальное количество баллов ЕГЭ при прохождении государственной итоговой аттестации по профильной математике, необходимое для поступления в образовательные организации высшего образования, в общей численности выпускников 11-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию по профильной математике.	Выше среднего регионального значения более, чем на 1% - 5 баллов; на уровне среднего регионального значения или +/- к среднему региональному значению 1% - 3 балла; ниже среднего регионального значения более, чем на 1% - 0 баллов	5
1.12	Доля выпускников 11-х классов, набравших минимальное количество баллов ЕГЭ при прохождении государственной итоговой аттестации по физике, необходимое для поступления в образовательные организации высшего образования, в общей численности выпускников 11-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию по физике.	Выше среднего регионального значения более, чем на 1% - 5 баллов; на уровне среднего регионального значения или +/- к среднему региональному значению 1% - 3 балла; ниже среднего регионального значения более, чем на 1% - 0 баллов	5
1.13	Доля выпускников 11-х классов, набравших минимальное количество баллов ЕГЭ при прохождении государственной итоговой аттестации по химии, необходимое для поступления в образовательные организации	Выше среднего регионального значения более, чем на 1% - 5 баллов; на уровне среднего регионального значения или +/- к среднему региональному значению 1% - 3 балла; ниже среднего регионального значения более, чем на 1% - 0 баллов	5

	высшего образования, в общей численности выпускников 11-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию по химии.		
1.14	Доля выпускников 11-х классов, набравших минимальное количество баллов ЕГЭ при прохождении государственной итоговой аттестации по биологии, необходимое для поступления в образовательные организации высшего образования, в общей численности выпускников 11-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию по биологии.	Выше среднего регионального значения более, чем на 1% - 5 баллов; на уровне среднего регионального значения или +/- к среднему региональному значению 1% - 3 балла; ниже среднего регионального значения более, чем на 1% - 0 баллов	5
1.15	Соответствие тестового балла ЕГЭ ОО по русскому языку, являющегося нижней границей 25 % наиболее высоких результатов, тестовому баллу ЕГЭ по региону (по 100-балльной шкале) в текущем учебном году	Выше тестового балла по региону – 5 баллов; на уровне тестового балла по региону или ниже, но не более чем на 1 балл – 3 балла;	5
1.16	Соответствие тестового балла ЕГЭ ОО по профильной математике, являющегося нижней границей 25 % наиболее высоких результатов тестовому баллу ЕГЭ по региону (по 100-балльной шкале) в текущем учебном году	Выше тестового балла по региону – 5 баллов; на уровне тестового балла по региону или ниже, но не более чем на 1 балл – 3 балла;	5
1.17	Доля выпускников 9-х классов, не набравших минимальное количество баллов по физике при прохождении государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ в основной период, в общей численности выпускников 9-х классов по ОО, прошедших государственную итоговую	Отсутствие обучающихся, не набравших минимальное количество баллов по физике – 4 балла; доля обучающихся, не набравших минимальное количество баллов по физике, соответствует среднему региональному значению или ниже – 2 балла;	4

	аттестацию в форме ОГЭ по физике.		
1.18	Доля выпускников 9-х классов, не набравших минимальное количество баллов по химии при прохождении государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ в основной период, в общей численности выпускников 9-х классов по ОО, прошедших государственную итоговую аттестацию в форме ОГЭ по химии	отсутствие обучающихся, не набравших минимальное количество баллов по химии – 4 балла; доля обучающихся, не набравших минимальное количество баллов по химии, соответствует среднему региональному значению или ниже – 2 балла;	4
1.19	Доля выпускников 9-х классов, не набравших минимальное количество баллов по биологии при прохождении государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ в основной период, в общей численности выпускников 9-х классов по ОО, прошедших государственную итоговую аттестацию в форме ОГЭ по биологии	отсутствие обучающихся, не набравших минимальное количество баллов по биологии – 4 балла; доля обучающихся, не набравших минимальное количество баллов по биологии, соответствует среднему региональному значению или ниже – 2 балла;	4
1.20	Доля обучающихся 4-8-х классов, правильно выполнивших практикоориентированные задания в рамках ВПР, в общей численности обучающихся, выполнивших диагностическую работу в рамках ВПР, включающую в себя практикоориентированные задания* *(номера заданий, перечень предметов и классов определены ФИС ОКО)	Более 65% обучающихся – 5 баллов; 55% - 65% обучающихся – 3 балла; менее 55% обучающихся – 1 балл	5
1.21	Использование на уровне среднего общего образования мультипрофильных/профильных/индивидуальных учебных планов, предоставляющих возможность каждому обучающемуся осваивать выбранные для сдачи ЕГЭ учебные предметы, на	Для 100% обучающихся 10-11-х классов – 3 балла;	3

	углубленном уровне		
1.22	Использование на уровне основного общего образования вариативного(ых) модуля(ей) программы предмета «Труд (технология)», связанного с практической работой обучающихся	Реализация двух и более вариативных модулей с практической работой обучающихся – 3 балла; Реализация одного вариативного модуля с практической работой обучающихся – 2 балла; Реализация инвариантных модулей с практической работой обучающихся – 1 балл.	3
2.	Организация воспитательной работы и деятельности по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся		200
2.1.	Участие в Федеральной программе «Орлята России»	По данным регистрации на сайте «Орлята России» (https://orlyatarussia.ru/). Доля начальных классов, участвующих в программе, составляет более 50% - 1 балл; прохождение всеми зарегистрированными классами не менее 4 треков по программе «Орлята России» – 2 балла; доля обучающихся 5 - 11-х классов, участвующих в программе в качестве наставников для обучающихся начальных классов, составляет более 5% - 2 балла. <u>Баллы суммируются</u>	5
2.2.	Поддержка деятельности Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых» (далее - РДДМ)	Наличие действующего в образовательной организации первичного отделения РДДМ - 1 балл; доля уникальных участников, вовлеченных в проекты, мероприятия РДДМ: более 25% - 2 балла; более 50% - 4 балла <u>Баллы суммируются по наивысшему уровню</u>	5
2.3.	Развитие школьного музееведения	1) Наличие паспортизированного школьного музея - 1 балл; 2) участие в проектах (конкурсах) по развитию школьного музееведения на уровне: образовательного округа - 2 балла; региона - 3 балла; РФ – 4 балла. <u>Баллы суммируются по наивысшему уровню</u>	5
2.4.	Деятельность центра детских инициатив	1) Наличие центра детских инициатив согласно стилистике и брендбуку в соответствии с методическими рекомендациями - 1 балл; 2) доля обучающихся, включенных в деятельность центра детских инициатив, составляет более 10% - 2 балла; 3) количество мероприятий/акций, проведенных участниками центра детских инициатив на уровне: образовательной организации составляет не менее 4 единиц – 3 балла, образовательного округа составляет не менее 1 единицы – 4 балла <u>Баллы суммируются по наивысшему уровню</u>	7
2.5.	Участие в волонтерском движении школьников	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: муниципального образования -2 балла образовательного округа – 3 балла; региона - 4 балла; РФ - 5 баллов <u>Баллы выставляются по наивысшему уровню</u>	5
2.6.	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности	На уровне установленных значений для ОО - 4 балла; выше уровня установленных значений для ОО или на уровне 100%- 5 баллов	5

	обучающихся		
2.7.	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях технической и естественно-научной направленностей, в общей численности обучающихся	До 21% - 1 балл; 21% - 29% - 3 балла; 30% и более – 5 баллов	5
2.8.	Участие обучающихся в мероприятиях по развитию экологической культуры, образовательного туризма	Участие в тематических проектах (конкурсах) на уровне: образовательного округа - 2 балла, региона – 3 балла, РФ - 4 балла; дополнительно за победителей и призеров на уровне: образовательного округа - 2 балла; региона - 3 балла, РФ - 4 балла. Баллы суммируются по наивысшему уровню	8
2.9.	Деятельность детских объединений по направлениям (хор, театр, медиацентр)	Наличие детских объединений: школьный хор – 2 балла; школьный театр -2 балла; медиацентр – 2 балла участие одного объединения не менее, чем в 4-х мероприятиях: на уровне образовательной организации – 2 балла; в культурно-массовых событиях вне территории образовательной организации - 4 балла. Баллы суммируются по наивысшему уровню по каждому детскому объединению	18
2.10	Участие объединений родительской общественности (Совет отцов, семейный клуб и пр.) в реализации совместных проектов с ОО (за исключением профориентационных)	Количество проектов, реализуемых родительской общественностью, составляет не менее 4 единиц на уровне: образовательной организации – 2 балла; образовательного округа – 3 балла; региона и выше – 5 баллов. Баллы выставляются по наивысшему уровню	5
2.11	Участие организаций в проектах по патриотическому воспитанию	На уровне: образовательного округа - 2 балла; региона - 3 балла; РФ - 5 баллов. Баллы выставляются по наивысшему уровню	5
2.12	Наличие зарегистрированного и постоянно действующего отряда ВВПОД «Юнармия», зарегистрированного (паспортизированного) военно-патриотического клуба, кадетского класса	Наличие: отряда ВВПОД «Юнармия» - 2 балла; военно-патриотического клуба - 2 балла; кадетского класса - 2 балла; участие объединений в мероприятиях патриотической направленности на уровне: муниципального образования -2 балла; образовательного округа – 3 балла; региона - 4 балла; РФ - 5 баллов Баллы суммируются по наивысшему уровню	11
2.13	Доля обучающихся, вовлеченных, как в качестве участников, так и в качестве организаторов, в мероприятия Федерального календарного плана воспитательной работы	От 60% до 80% - 1 балл; более 80% обучающихся - 2 балла	2
2.14	Организация профилактической работы		
2.14.1	Доля несовершеннолетних обучающихся, состоящих на	50% - 69% - 2 балла; 70% - 89% - 3 балла;	5

	профилактическом учете в органах внутренних дел, вовлеченных в организованные формы отдыха, в общей численности несовершеннолетних обучающихся, состоящих на профилактическом учете в органах внутренних дел	90% и более - 4 балла; 100% или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете - 5 баллов	
2.14.2	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в различные виды занятости (акции, проекты, деятельность в молодежных организациях и объединениях, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете, в том числе на внутришкольном (без учета не приступивших к обучению)	100% или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете – 5 баллов	5
2.14.3.	Наличие позитивной динамики в снижении количества несовершеннолетних обучающихся, совершивших преступления за отчетный год	Отсутствие несовершеннолетних обучающихся, совершивших преступления - 5 баллов; снижение количества несовершеннолетних обучающихся, совершивших преступления – 3 балла	5
2.14.4	Доля полученных органами внутренних дел информационных сообщений от образовательных организаций, требующих принятия мер правоохранительного характера, в общем числе рассмотренных органами внутренних дел заявлений и сообщений о происшествиях криминального характера в общеобразовательных организациях	Отсутствие происшествий криминального характера - 5 баллов; доля сообщений от образовательной организации, требующих принятия мер правоохранительного характера, от общего количества рассмотренных органами внутренних дел заявлений и сообщений о происшествиях криминального характера в общеобразовательной организации составляет 100% - 2 балла	5
2.14.5	Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации по формированию позитивной социализации обучающихся (профилактика негативных зависимостей, деструктивного поведения, кибербезопасность и др.) за отчетный год	10% и более - 3 балла; 20% и более - 4 балла; 30% и более - 5 баллов.	5
2.14.6	Организация работы школьной службы примирения (медиации)	Наличие функционирующей школьной службы примирения (медиации) в составе педагога, имеющего свидетельство о повышении квалификации по направлению «Медиация в образовании», и команды обучающихся, прошедших обучение по направлению «Школьная служба примирения» - 1 балл; проведение от 1 до 4-х восстановительных программ в течение отчетного года – 2 балла; проведение 5 и более восстановительных программ в	5

		течение отчетного года – 4 балла Баллы суммируются	
2.14.7	Доля обучающихся в возрасте от 13 лет и старше, принявших участие в социально-психологическом тестировании (далее - СПТ), от общего количества обучающихся в возрасте от 13 лет и старше, которые могли принять участие в данном тестировании	99% - 100% - 5 баллов.	5
2.14.8	Отсутствие несовершеннолетних, не приступивших к обучению в образовательной организации без уважительной причины, или снижение доли таких детей по сравнению с предыдущим учебным годом	Снижение доли обучающихся - 3 балла; отсутствие - 6 баллов	6
2.14.9	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца непрерывно (из числа приступивших)	Снижение доли обучающихся - 3 балла; отсутствие - 5 баллов	5
Профессиональная ориентация обучающихся			
2.15	Численность учащихся 6 -11 классов, принимающих участие в региональных чемпионатах профессионального мастерства «Абилимпикс» и «Профессионалы» в категории «Юниор»	1 и более участников – 6 баллов; отсутствие участников – 0 баллов	6
2.16	Результативность участия педагогических и (или) руководящих работников ОО в тематических секциях научно-практических конференций, посвященных профессиональной ориентации	Участие на уровне образовательного округа - 4 балла; дополнительно за победу (призовое место) – 4 балл; участие на уровне региона - 5 балла, дополнительно за победу (призовое место) - 5 баллов; участие на уровне РФ - 6 баллов, дополнительно за победу (призовое место) – 6 баллов; участие на международном уровне - 7 баллов; дополнительно за победу (призовое место) - 7 баллов. Баллы суммируются по наивысшему уровню	14
2.17	Доля родителей обучающихся, принявших участие в мероприятиях профориентационной тематики различных форм и уровней (информационных, обучающих, конкурсных, консультационных, проектных) по итогам учебного года (из расчета 1 родитель от 1 обучающегося)	50% - 70% - 2 балла; 71% и более - 3 балла	3
2.18	Доля обучающихся 2 -11 классов, принявших участие в мероприятиях по ознакомлению с востребованными,	60% - 80% - 6 баллов; 81% и более – 8 баллов	8

	перспективными, массовыми профессиями в экономике региона (экскурсии на предприятия, в ОО ВО и ОО СПО, фестивали, видеоконференции, лекции, онлайн-уроки «Проектория», «Урок цифры», «Билет в будущее») по итогам отчетного года, в общей численности обучающихся 2-11 классов		
2.19	Реализация общеобразовательных программ (внеклассной деятельности, предпрофильной подготовки, элективных курсов и др.) по направлениям, содействующим профессиональной ориентации обучающихся, их общество-полезной деятельности	2 - 7 программ – 4 балла; 8 программ и более - 7 баллов. Дополнительно: + 4 балла - за сетевое взаимодействие в реализации программ; + 4 балла – за реализацию профориентационной программы в каждой параллели 6-11 классов. Учитываются программы при условии размещения полных версий на официальном сайте ОО	15
2.20	Доля обучающихся 6-11 классов ОО, прошедших профориентационную диагностику и получивших рекомендации по построению индивидуальной образовательной траектории (индивидуального учебного плана) в рамках проекта «Билет в будущее», в рамках предпрофильной подготовки учащихся 9-х классов, в рамках иных мероприятий по итогам учебного года, в общей численности обучающихся 6-11 классов	50% - 75% - 5 баллов; 76% и более – 10 баллов	10
2.21	Доля обучающихся 6-11 классов ОО, принявших участие в практико-ориентированных мероприятиях, социально-профессиональных пробах в рамках проекта «Билет в будущее», в рамках предпрофильной подготовки учащихся 9-х классов, профориентационных каникулярных сменах, профессиональном обучении, в рамках иных мероприятий по итогам учебного года, в общей численности обучающихся 6-11 классов	50% - 75% - 7 баллов; 76% и более - 11 баллов Дополнительно: за реализацию мероприятий на всех имеющихся в школе уровнях образования - 1 балл	12
3.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у обучающихся		100
3.1.	Доля обучающихся образовательных организаций, охваченных горячим	На уровне не ниже 83% - 5 баллов; 84% и выше - 10 баллов	10

	питанием, от общей численности обучающихся 5-11 классов		
3.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса	5 баллов	5
3.3.	Отсутствие в течение года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения	5 баллов	5
3.4.	Отсутствие в течение года дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	5 баллов	5
3.5.	Поддержка всероссийского движения юных инспекторов движения (далее - ЮИД)	Наличие зарегистрированного отряда ЮИД на официальном сайте https://юидроссии.рф - 2 балла; члены отряда ЮИД являются победителями конкурсных мероприятий по безопасности дорожного движения на региональном или всероссийском уровнях - 2 балла Баллы суммируются	4
3.6.	Удельный вес обучающихся, занимающихся (в школе и вне школы) в объединениях спортивной, туристско-краеведческой, другой направленностей, обеспечивающих двигательную активность и формирование навыков ЗОЖ, в общей численности обучающихся	50% - 64% - 5 баллов; 65% - 79% - 8 баллов; 80% и выше - 10 баллов	10
3.7.	Доля обучающихся, имеющих специальную медицинскую группу, для которых в образовательной организации реализуются индивидуальные программы физического воспитания (в соответствии с письмом Минобрнауки России от 30.05.2012 № МД-583/19), в общем количестве обучающихся, имеющих специальную медицинскую группу	Доля обучающихся, у которых реализуются индивидуальные программы физического воспитания, составляет 100% или в организации отсутствуют обучающиеся, имеющих специальную медицинскую группу – 4 балла	4
3.8.	В образовательной организации обеспечено внедрение курса «Цифровая гигиена»	для 100% обучающихся 7 (8, 9) классов - 1 балл; для родителей (1-11 классы) выборка от 20% обучающихся - 1 балл Баллы суммируются	2
3.9.	Доля обучающихся-участников движения ВФСК «ГТО», в общей численности обучающихся	По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) 60% - 69% - 5 баллов; 70% - 79 % - 7 баллов; 80% и более - 10 баллов	10
3.10.	Доля обучающихся, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), в общей численности	10% - 8 баллов; 20% и более - 14 баллов	14

	обучающихся		
3.11.	Участие во Всероссийских спортивных соревнованиях школьников «Президентские состязания»	Проведение внутришкольного этапа -0,5 баллов Команда образовательной организации: участник окружного (муниципального) этапа - 1 балл; участник регионального этапа – 1,5 балла; участник Всероссийского уровня – 2 балла; победитель и(или) призер Всероссийского уровня (в личном и(или) общекомандном зачёте)- 2,5 балла; Баллы суммируются по наивысшему уровню	3
3.12.	Участие во Всероссийских спортивных соревнованиях школьников «Президентские спортивные игры»	Проведение внутришкольного этапа -0,5 баллов Команда образовательной организации: участник окружного (муниципального) этапа - 1 балл; участник регионального этапа – 1,5 балла; участник Всероссийского уровня – 2 балла; победитель и (или) призер Всероссийского уровня (в личном и(или) общекомандном зачёте)- 2,5 балла; Баллы суммируются по наивысшему уровню	3
3.13	Участие во Всероссийских спортивных соревнованиях Школьных спортивных клубов	Команда образовательной организации: участник окружного (муниципального) этапа - 1 балл; участник регионального этапа – 1,5 балла; участник Всероссийского уровня - 2 балла; победитель и (или) призер Всероссийского уровня (в личном и (или) общекомандном зачёте)- 3 балла; Баллы не суммируются! Считать по наивысшему уровню	3
3.14	Участие во Всероссийской военно-патриотической игре «Зарница 2.0.»	Проведение внутришкольного этапа -0,5 баллов Команда образовательной организации: участник окружного (муниципального) этапа - 1 балл; участник зонального этапа – 1,5 балла; участник регионального этапа – 2 балла; участник ПФО – 2,5 балла; победитель и (или) призер на уровне ПФО-3 балла участник Всероссийского уровня – 4 балла; победитель и (или) призер Всероссийского уровня - 5 балла; Баллы не суммируются! Считать по наивысшему уровню	5
3.15.	Участие во Всероссийских соревнованиях по футболу («Кожаный мяч») и/или хоккею («Золотая шайба»)	Команда образовательной организации: участник муниципального этапа - 0,5 баллов; участник зонального этапа - 1 балл; участник регионального этапа – 2 балла; участник всероссийского уровня – 2,5 балла; победитель и (или) призер всероссийского уровня - 3 балла; Баллы не суммируются! Считать по наивысшему уровню	3
3.16	Наличие комплексной программы образовательного учреждения по организации здоровьесберегающей деятельности	Доля детей, охваченных мероприятиями программы: до 50% - 2 балла; 51% – 80% - 4 балла свыше 80% - 6 баллов	6
3.17.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, выполнение которых находится исключительно в компетенции руководителя ОО	Отсутствие со стороны Управления Роспотребнадзора по Самарской области – 4 балла отсутствие со стороны ГУ МЧС России по Самарской области – 4 балла	8

4.	Результативность развития талантов у обучающихся		100
4.1.	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов	81 % и более - 3 балла	3
4.2.	Доля обучающихся, получивших право участвовать в окружном этапе всероссийской олимпиады школьников, от общего количества участников школьного этапа, обучающихся 8-11 классов	Не менее 1% - 0,5 балла; не менее 2% - 1 балл	1
4.3.	Наличие призеров окружного этапа всероссийской олимпиады школьников	За каждого призера - 0,5 балла, но не более 5 баллов	5
4.4.	Наличие победителей окружного этапа всероссийской олимпиады школьников	За каждого победителя - 1 балл, но не более 5 баллов	5
4.5.	Наличие обучающихся, получивших право участвовать в региональном этапе всероссийской олимпиады школьников	При наличии – 1 балл	1
4.6.	Наличие призеров регионального этапа всероссийской олимпиады школьников	За каждого призера - 1 балл, но не более 10 баллов	10
4.7.	Наличие победителей регионального этапа всероссийской олимпиады школьников	За каждого победителя - 2 балла, но не более 10 баллов	10
4.8.	Наличие участников заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников	При наличии – 2 балла	2
4.9.	Наличие призеров заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников	За каждого призера – 3 балла, но не более 15 баллов	15

4.10.	Наличие победителей заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников	За каждого победителя - 5 баллов, но не более 15 баллов	15
4.11.	Наличие призеров/победителей заключительного этапа конкурсных мероприятий, входящих в перечень олимпиад и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсов утвержденный на учебный год приказом Министерства просвещения Российской Федерации (за исключением всероссийской олимпиады школьников)	За каждого призера/ победителя – 1,5 балла, но не более 15 баллов	15
4.12.	Наличие обучающихся 7-11 классов, прошедших обучение в очных профильных сменах регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»	При наличии 1-5 участников - 1 балл; при наличии 6-10 участников - 2 балла; при наличии более 10 участников - 3 балла;	3
4.13.	Доля обучающихся 7-11 классов, успешно завершивших обучение на дистанционных курсах регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», от общего количества обучающихся 7-11 классов	От 5% до 7% - 1 балл; от 7% до 10% - 2 балла; Более 10% - 3 балла	3
4.14.	Проведение школьных профильных смен регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»	Проведение школьных профильных смен: один раз в год – 0,5 баллов; два раза в год – 1 балл	1
4.15.	Доля обучающихся 9-11 классов, успешно прошедших обучение в Центре олимпиадной подготовки регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега» (ЦОП), от общего количества обучающихся 9-11 классов, рекомендованных для обучения в ЦОП	Более 75% - 2 балла; Наличие победителей/ призеров заключительного этапа ВсОШ, успешно прошедших обучение в ЦОП – дополнительно 1 балл	3
4.16.	Наличие призеров/ победителей заключительного этапа Всероссийского конкурса для школьников «Большая перемена»	За каждого Лауреата I (победителя) – 2 балла, за каждого Лауреата II (призёра) – 1 балл, за победу в «Командном треке» - 1 балл. Не более 8 баллов	8

5.	Создание условий в ОО для достижения результатов		100
5.1.	Доля молодых учителей до 35 лет в общей численности учителей общеобразовательной организации	10% - 23% - 1 балл; 23,1% - 25.% - 3 балла; Свыше 25% - 5 баллов Дополнительно: за наличие в ОО договоров о целевом обучении со студентами последних курсов вузов и ОО СПО - 3 балла	8
5.2.	Доля фактически занятых ставок учителей в общей доле ставок учителей	100% - 5 баллов	5
5.3.	Доля учителей, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, в общей численности учителей общеобразовательной организации	55% и выше – 5 баллов	5
5.4.	Доля педагогических работников, прошедших обучение по программам повышения квалификации за 3 последних года, в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами (без учета работников структурных подразделений)	95% - 100% - 5 баллов	5
5.5.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства	Участие на уровне образовательного округа (муниципальный уровень для г.о. Самара и г.о. Тольятти) – 1 балл наличие победителей и призеров на уровне образовательного округа (муниципальный уровень для г.о. Самара и г.о. Тольятти) – 2 балла участие на областном уровне – 3 балла наличие победителей и призеров на областном уровне – 4 балла участие на федеральном уровне – 5 баллов наличие победителей и призеров на федеральном уровне – 6 баллов (баллы не суммируются)	6
5.6.	Доля фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда работников общеобразовательной организации (при расчете показателя учитываются только средства областного бюджета, без учета ФОТа структурных подразделений)	До 65% - 1 балл; 65% - 70% - 3 балла; Свыше 70% - 5 балла	5
5.7.	Доля фонда оплаты труда руководящих работников в общем фонде оплаты труда работников общеобразовательной организации (при расчете показателя учитываются только средства областного бюджета без учета ФОТа структурных подразделений)	Свыше 11% - 1 балл 10% -11% - 3 балла; Менее 10% - 5 баллов	5

5.8.	Отношение средней заработной платы учителей (без учета средств федерального бюджета на выплату ежемесячного денежного вознаграждения за осуществление функций классного руководителя) к среднемесячному доходу от трудовой деятельности (при расчете показателя учитываются только средства областного бюджета)	100% - 3 балла Более 100% - 5 баллов	5
5.9.	Численность педагогических работников в расчете на одного руководящего работника в общеобразовательной организации (без учета работников структурных подразделений)	До 9,5 - 1 балл От 9,5 до 12–3 балла Свыше 12 – 5 баллов	5
5.10.	Наличие учителя-дефектолога, учителя-логопеда, в том числе для работы с детьми по адаптированным основным образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования (без учета работников структурных подразделений)	Наличие учителя-дефектолога, учителя-логопеда - 4 балла; отсутствие учителя-дефектолога, учителя-логопеда - 0 баллов Отсутствие детей, нуждающихся в логопедической помощи - баллов – 4 балла	4
5.11	В организации обеспечена психолого-педагогическая поддержка обучающихся (на постоянной основе работает штатный или привлечённый педагог-психолог)	Наличие: до 1 штатной единицы - 1 балл; 1 штатная единица - 3 балла; более 1 штатной единицы - 5 баллов	5
5.12.	Кассовое исполнение по использованию средств, представляемых из Федерального бюджета	100% - 3 балла	3
5.13.	Удовлетворенность получателей образовательных услуг условиями оказания услуг по результатам независимой оценки качества оказания услуг	85 - 90 баллов - 2 балла; 91 - 100 баллов - 3 балла	3
5.14.	Эффективность работы ОО по результатам прохождения самодиагностики в рамках проекта «Школа Минпросвещения России»	высокий уровень – 10 баллов средний уровень – 7 баллов базовый уровень – 4 балла ниже базового уровня – 0 баллов	10
5.15.	Доля обучающихся, для которых созданы равные условия получения качественного образования вне зависимости от места их нахождения посредством предоставления доступа к федеральной информационно-	15% - 49% - 1 балл; 50% - 80% - 3 балла; 81% - 100% - 5 баллов	5

	сервисной платформе цифровой образовательной среды, нарастающий итог (учитывается активное использование ИКОП «Сферум» и/или ФГИС «Моя Школа»)		
5.16.	Доля педагогических работников, использующих сервисы федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, нарастающий итог (учитывается активное использование ИКОП «Сферум» и ФГИС «Моя Школа»)	15% - 49% - 1 балл; 50% - 80% - 3 балла; 81% - 100% - 5 баллов	5
5.17.	Результаты деятельности образовательной организации в режиме инновационной (ресурсной, экспериментальной, опорной, стажерской) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными	На уровне образовательного округа – 3 балла на региональном уровне – 5 баллов на федеральном уровне - 7 баллов	7
5.18.	Отсутствие обоснованных жалоб (обращения, по которым проводились проверки и факты подтвердились), поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, в органы исполнительной власти, надзорные органы и др. ведомства	Отсутствие - 4 балла	4
5.19	Участие образовательной организации в региональной программе развития наставничества (без учёта работников структурных подразделений)	100% молодых педагогов ОО охвачены наставничеством – 1 балл; Педагоги ОО принимают участие во внешнем наставничестве – 1 балл; В ОО используются вариативные модели наставничества (наставник – куратор, тыютор, ментор и т.д. для опытных педагогов) – 1 балл. Баллы могут суммироваться.	3
5.20	Отсутствие у ОО кредиторской задолженности по налоговым платежам	Отсутствие задолженности – 2 балла. Наличие задолженности – 0 баллов.	2

Приложение 2 (ч. I)

Лист оценки
эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить
результативность и качество работы (эффективность труда)
учителя

Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
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 предмету(-ам)	Положительная динамика – 2 балла (при 100% успеваемости за год) Сохранение среднего балла – 1 балл (при 100% успеваемости за

		год) <u>I классы</u> Положительная динамика по итогам стартовой и итоговой комплексной работы – 2 балла (при отсутствии учащихся, показавших результат ниже базового уровня)
	1.2. Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОУ	Доля обучающихся выше – 2 балла Доля обучающихся равна – 1 балл <u>I классы</u> Положительная динамика доли обучающихся, показавших результат выше базового уровня по итогам стартовой и итоговой комплексной работы – 2 балла (при отсутствии учащихся, показавших результат ниже базового уровня)
	1.3. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур (в т.ч. ВПР) по преподаваемому предмету(-ам)	Соответствие 75%-80% – 1 балл Соответствие 81% и выше – 2 балла
	1.4. Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	10%-30% обучающихся - 1 балл; 31%-55% обучающихся - 2 балла; 56%-75% обучающихся - 3 балла; 75% и более обучающихся - 4 балла; обучающийся получил максимальный первичный балл по предмету – 5 баллов (плюс 5 баллов за каждого последующего, но не более 15 баллов)
	1.5. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	65-74% – 1 балл, 75% и более – 2 балла
	1.6. Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% - 2 балла
	1.7.Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому предмету (-ам) или отметку «5» (отлично) по математике (базовый уровень), от общего числа претендентов, заявленных на медаль, обучившихся у учителя, составляет 100 %	100% – 4 балла
	1.8.Доля выпускников 9-ых классов, обучившихся у учителя, сдававших ОГЭ по предмету по выбору и выбравших соответствующий профиль обучения на уровне среднего общего образования или предметную направленность на уровне среднего профессионального образования, от общего числа выпускников, сдававших ОГЭ по данному предмету по выбору	60% - 84% – 1 балл 85% - 100% – 2 балла
	1.8.1 Стимулирующий(е) критерий(и) для классных руководителей (учителей) по оценке соответствия выбора предметов ГИА-9 профилю обучения в 10 классе или профессиональной направленности в СПО.	60% - 84% – 1 балл 85% - 100% – 2 балла

	<p>1.9. 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»</p>	<p>Доля выпускников, получивших от 80 до 89 баллов: 3% -5% – 2 балла (плюс 2 балла за каждого последующего, но не более 6 баллов).</p> <p>Доля выпускников, получивших от 90 до 99 баллов: 3% -5% – 3 балла (плюс 3 балла за каждого последующего, но не более 9 баллов)</p> <p>Доля выпускников, получивших 100 баллов: 3% -5% – 5 баллов (плюс 5 баллов за каждого последующего, но не более 15 баллов).</p>
	<p>1.10. Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов</p>	<p>Отсутствие - 2 балла Снижение - 1 балл</p>
	<p>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, составляет 100%</p>	<p>100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете - 1 балл</p>
	<p>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, составляет 100%</p>	<p>100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете - 1 балл</p>
	<p>1.13.Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя</p>	<p>Максимум-9б Баллы суммируются Участие в проектах волонтерского движения: Районный уровень – 1б. Региональный уровень-2б. Федеральный уровень-3б. Участие в проектах по патриотическому воспитанию: Районный уровень – 1б. Региональный уровень-2б. Федеральный уровень-3б. Численность юнармейского отряда составляет не менее 80%-1б Численность, вовлечённых в деятельность РДШ, составляет не менее 80%-1б В классе осуществляется деятельность, направленная на межпоколенческое взаимодействие и обеспечение преемственности поколений (не менее 3 акций и мероприятий в год) – 1б</p>

	1.14. Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Районный уровень – 1б. Региональный уровень-2б. Федеральный уровень-3б.
	1.15. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Выше, чем в среднем по ОО – 2 балла Имеет положительную динамику – 1 балл
	1.16. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Выше, чем в среднем по ОО – 2 балла Имеет положительную динамику – 1 балл
	1.17.Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Выше показателя– 2 балла Равен показателю – 1 балл
	1.18. За выявление детей с антивитальными переживаниями, информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения; за вовлечение несовершеннолетних в работу молодёжных, волонтёрских объединений	За выявление, информирование и вовлечение детей – 1 балл
Итого		60 баллов (с доп. баллами 75)
2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по их профессионального самоопределения	2.1. Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	<p>Победа/призовое место на уровне образовательного учреждения – 1 балл</p> <p>Победа/призовое место на муниципальном/окружном уровне (участие на региональном уровне – для начальных классов) – 2 балла (плюс 2 балла за каждого последующего, но не более 8 баллов)</p> <p>Победа/призовое место на региональном уровне – 3 балла, плюс 3 балла за каждого последующего, но не более 9 баллов при условии, что это разные мероприятия.</p> <p>Победа/призовое место на всероссийском уровне – 4 балла, плюс 4 балла за каждого последующего, но не более 12 баллов при условии, что это разные мероприятия.</p> <p>Дополнительно: Участие обучающихся в областной научной программе «Взлёт»: 1 балл – регулярная смена стадий и отправление работы на НПК «Взлёт» 2 балла – участие в очном туре НПК «Взлёт» 3 балла – победа или призовое место на НПК «Взлёт»</p>

		<p><i>Участие с детьми с ОВЗ – 1 балл</i> <i>Призер/победитель с детьми с ОВЗ -2 балла</i></p>
	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) (в зависимости от уровня)	<p>Победа/призовое место на уровне образовательного учреждения – 1 балл Победа/призовое место на муниципальном/окружном уровне (участие на региональном уровне – для начальных классов) – 2 балла (плюс 2 балла за каждого последующего, но не более 8 баллов, для учителей физической культуры – не более 20 баллов) Победа/призовое место на региональном уровне – 3 балла, плюс 3 балла за каждого последующего, но не более 9 баллов при условии, если это разные мероприятия. Победа/призовое место на всероссийском уровне – 4 балла, плюс 4 балла за каждого последующего, но не более 12 баллов при условии, если это разные мероприятия.</p> <p><i>Участие с детьми с ОВЗ – 1 балл</i> <i>Призер/победитель с детьми с ОВЗ -2 балла</i></p>
	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	<p>90% и выше -2 балла 70%-89% -1 балл На платформе «Сириус»: Выше 40% - 2 балла От 20% до 40% - 1 балл</p>
	2.4. Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	<p>Победа/призовое место на уровне образовательного учреждения – 1 балл Победа/призовое место на муниципальном/окружном уровне, участие на региональном уровне – 2 балла, плюс 2 балла за каждого последующего; Победа/призовое место на региональном уровне – 3 балла, плюс 3 балла за каждого последующего Победа/призовое место на всероссийском уровне – 5 баллов, плюс 5 баллов за каждого последующего</p>
	2.5. Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус», «Кванториум» и в другие аналогичные проекты	<p>До 5%- 1 балл 6%-10% - 2 балла Свыше 10% - 3 балла Дополнительные баллы за: 1) сопровождение обучающихся в прохождении дистанционных курсов ЦДО «Вега»: 1-4 человека- 1 балл 5 и более человек - 2 балла 2) участие в мероприятиях регионального центра «Кванториум»: - участие - 1 балл; - победа/призовое место – 2 балла</p>

	<p>2.6. Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику</p>	До 5% - 0 балл 6%-10% - 1 балл Свыше 10% - 2 балла
	<p>2.7. 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»</p>	Участие обучающихся в мероприятиях JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия": - участие - 1 балл; - победа/призовое место – 2 балла
	<p>2.8. Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя</p>	80-90% – 1 балл 90-100 – 2 балла
	<p>2.9. Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО</p>	Выше показателя – 2 балла Равен показателю – 1 балл
	<p>2.10. Участие учителей, в т.ч. выполняющих функции классного руководителя 6-11 классов, в мероприятиях профориентационного курса «Россия – мои горизонты» (взаимодействие с социальными партнерами и с родителями обучающихся, участие в мероприятиях практико-ориентированного модуля, педагог-навигатор проекта «Билет в будущее», премия «Россия – мои горизонты» и др.)</p>	На уровне ОО - 1 балл На уровне района/округа - 2 балла На уровне региона – 3 балла
Итого		<i>Примечание:</i> <i>участие в премии «Россия – мои горизонты» -2 балла</i> <i>Победитель/призёр премии на региональном уровне «Россия – мои горизонты» - 3 балла</i> <i>Победитель/призёр премии на всероссийском уровне «Россия – мои горизонты» - 4 балла</i>
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	<p>3.1. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)</p> <p>3.2. Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет</p>	На уровне ОО – 1 балл На уровне округа – 2 балла На уровне региона – 3 балла
		Выше, чем в среднем по ОО – 2 балла Имеет положительную динамику – 1 балл

	положительную динамику	
	3.3. Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	Внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО – 2 балла
Итого		9 баллов
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	<p>4.1. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, <u>организованных самим общеобразовательным учреждением</u> (в зависимости от уровня)</p> <p>4.2. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)</p> <p>4.3. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта</p> <p>4.4. Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)</p> <p>4.5. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещдающих 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</p>	<p>Выступления ОЧНО: На конференции, семинаре, педагогическом совете, в рамках методической недели на школьном уровне – 1 балл; На окружном уровне – 2 балла; На региональном – 3 балла; На федеральном/международном – 4 балла <i>Проведение открытых уроков на уровне ОО – 1 балл, выше уровня ОО – 2 балла</i></p> <p>На окружном уровне – 1 балл; региональном – 2 балла; федеральном/международн – 3 балла</p> <p><i>За работу экспертом:</i> -на школьном уровне – 1 балл - на окружном уровне – 2 балла - на региональном уровне и выше – 3 балла</p> <p><i>Дополнительно:</i> - участие по работе с детьми с ОВЗ – 1 балл; - участие по профориентации – 1 балл.</p> <p>На окружном уровне – 1 балл; региональном – 2 балла; федеральном/международном – 3 балла</p> <p><i>Дополнительно за распространение результатов использования грантов:</i> -на школьном уровне – 1 балл - на окружном уровне – 2 балла - на региональном уровне и выше – 3 балла</p> <p>Очное участие: на школьном уровне – 1 балла на окружном уровне – 2 балла на региональном – 3 балла на федеральном/международном – 4 балла</p> <p><i>Дополнительно:</i> - участие по работе с детьми с ОВЗ – 1 балл; - участие по профориентации – 1 балл.</p> <p>На школьном сайте или в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях – 1 балл в электронных сборниках – 2 балла в печатных сборниках – 3 балла</p>

	4.6. 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	В объёме 126 часов и выше – 2 балла В объёме 72 часа- 1 балл В объёме 36 часов – 0, 5 балла
	4.7. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	на школьном уровне – 1 балл на окружном уровне – 2 балла на региональном – 3 балла на федеральном/международном – 4 балла
	4.8. Результативность работы по формированию позитивного имиджа школы	От 1 до 10 баллов (по решению комиссии)
Итого		23 балла (с доп.баллами 31)
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ	5.1. Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Охват питанием обучающихся класса при уровне от 92% (завтрак и обед) - 2 балла Охват питанием обучающихся класса при уровне от 80 - 91% - 1 балл Охват питанием обучающихся класса при – ниже 70%: - 1 балл – ниже 50%: - 2 балла
	5.2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 балл Наличие – 0 баллов
	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	Регистрация на сайте ВФСК ГТО (классные руководители) 60-75% - 1б 76-100% - 2б Доля учащихся, выполнивших нормы ВФСК ГТО (учителя физкультуры): 5-6%-1б Положительная динамика (выше 6%) – 2б Дополнительные баллы: Сдача норм ГИО педагогами: - «золотой значок» - 2 балла - «серебряный значок» - 1 балл
	5.4. Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1б
Итого		8 баллов
	ВСЕГО	118 баллов <i>(с доп.баллами 162)</i>

Приложение 3 (ч. I)

Лист оценки
эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
педагога-организатора

Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
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 балла 75%-79% - 1 балл 80% и более – 2 балла

	<p>1.2. Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период</p> <p>1.3. Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей:</p> <p>модульная дополнительная общеобразовательная программа;</p> <p>разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа;</p> <p>дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)</p>	100% - 1 балл 2,5 балла при наличии всех разделов (в расчёте 0,5 балла за каждый раздел)
	<p>1.4. Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ</p>	1 балл
	<p>1.5. 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)</p>	Средний балл 3,0-3,5 – 0,5 балла средний балл 3,6-4,0 – 1 балл средний балл 4,1 и выше – 2 балла
	<p>1.6. Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, награждению знаками «Юный турист» за отчетный период (при наличии соответствующего НПА):</p> <p>третий юношеский спортивный разряд; второй юношеский спортивный разряд; первый юношеский спортивный разряд; третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта); второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта); первый спортивный разряд (первый юношеский разряд для игровых видов спорта), КМС, МС, МСМК; знаки «Юный турист Самарской области»; знак «Юный турист России» 3 степени; знак «Юный турист России» 2 степени; знак «Юный турист России» 1 степени (баллы могут суммироваться)</p>	Наличие – 1 балл 2 и более обучающихся – 2 балла
	1.7. Доля позитивных отзывов обучающихся	70%-79% - 1 балл

	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)	80% и более – 2 балла
Итого		12,5 баллов
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению профессионального самоопределения	2.1.Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принялших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	До 30% - 1 балл 30% и более – 2 балла
	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, принялших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном (баллы могут суммироваться)	До 5% - 0,5 балла 5%- 10% - 1 балл 10%-15% - 1,5 балла свыше 15% - 2 балла на каждом уровне
	2.3.Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принялших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	До 5% - 0,5 балла 5%- 10% - 1 балл свыше 10% - 2 балла на каждом уровне
	2.4.Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	До 5% - 0,5 балла 5%- 10% - 1 балл свыше 10% - 2 балла
	2.5.Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	До 5% - 0,5 балла 5%- 10% - 1 балл свыше 10% - 2 балла
	2.6.Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Победители/призёры на муниципальном уровне – 1 балл; окружном уровне – 2 балла ; региональном уровне – 3 балла ; федеральном уровне – 4 балла; 3 и более на уровне + 1 балл
	2.7.Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный	За каждый коллектив имеющий звание «Образцовый» - 3 балла

	период (при наличии соответствующего НПА)	
	2.8.Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Получение на муниципальном уровне – 1 балл; окружном уровне – 2 балла; региональном уровне – 3 балла; федеральном уровне – 4 балла
Итого		21 балл(с доп баллами22)
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1.Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	Более 5% - 1 балл
	3.2.Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)	На муниципальном уровне – 1 балл окружном уровне – 2 балла региональном уровне – 3 балла федеральном уровне – 4 балла
Итого		5 баллов
4. Результативность организационно - методической деятельности педагога	4.1.Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Наличие на муниципальном уровне – 1 балл; окружном уровне – 2 балла; региональном уровне – 3 балла ; федеральном уровне – 4 балла
	4.2.Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	Участие на муниципальном уровне – 1 балл; окружном уровне – 2 балла; региональном уровне – 3 балла; федеральном уровне – 4 балла
	4.3.Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	Наличие – 1 балл; более 3-х – 2 балла
	4.4.Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Победитель/призёр на муниципальном уровне – 1 балл; окружном уровне – 2 балла; региональном уровне – 3 балла; федеральном уровне – 4 балла

	4.5.Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Реализация на муниципальном уровне – 1 балл; окружном уровне – 2 балла; региональном уровне – 3 балла; федеральном уровне – 4 балла
	4.6.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-психолог	При достижении – 1 балл
Итого		19 баллов
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1.Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки В ФСК ГТО, от выполнивших нормы ВФСК ГТО	До 50% - 2 балла свыше 50% 3 балла
	5.2.Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	Да – 1 балл, нет – 0 баллов
	5.3.Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Да – 1 балл, нет – 0 баллов
Итого		5 баллов
6.Дополнительные критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагог-организатора	6.1.Участие в проектах волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	Победа/призовое место на муниципальном уровне – 1 балл; окружном уровне – 2 балла; региональном уровне – 3 балла; федеральном/ международном уровне – 4 балла
	6.2.Результативность участия обучающихся, подготовленных педагогом-организатором, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Победа/призовое место на муниципальном уровне – 1 балл; окружном уровне – 2 балла; региональном уровне – 3 балла; федеральном/ международном уровне – 4 балла. <i>При наличии более 2-х победителей/призеров + 1 балл</i>
	6.3.Доля обучающихся, вовлечённых педагогом-организатором, во внеклассные мероприятия различного уровня	До 70%-1 балл Сверх 70 % -2 балла
	6.4.Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) педагогом-организатором, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	Наличие победителей/призеров на окружном уровне – 2 балла; региональном уровне – 3 балла; федеральном/ международном уровне – 4 балла <i>При наличии более 2-х победителей/призеров + 1 балл</i>

	6.5.Участие в проектах (конкурсах) по развитию школьного самоуправления	Победа/призовое место на муниципальном уровне – 1 балл; окружном уровне – 2 балла; региональном уровне – 3 балла; федеральном уровне – 4 балла
	6.6.Повышение квалификации педагога-организатора по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	Сверх нормативно установленного количества часов – 2 балла
	6.7.Участие членов отряда ЮИД в конкурсных мероприятиях по БДД	Победа/призовое место на муниципальном уровне – 1 балл; окружном уровне – 2 балла; региональном уровне – 3 балла; федеральном уровне – 4 балла
Итого		24 балла (с доп баллами 26)
	ВСЕГО	86,5 баллов (с доп баллами 89,5)

Приложение 4 (ч. I)

Лист оценки

эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

учителя-логопеда, учителя-дефектолога

Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1.Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-логопеда на основании результатов диагностики, проводимой членами ППк (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): 1.1.1. Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с <u>сохранным</u> интеллектуальным развитием): - по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется) - по разделу «развитие фонематических процес-сов» - 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» 1.1.2. Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи <u>обучающихся с ЗПР, РАС, УО</u> независимо от уровня образования): - по разделу «звукопроизношение» - по разделу «развитие фонематических процес-сов» - по разделу «развитие слоговой структуры слова» - по разделу «развитие лексического строя речи»	- 20%-39% от числа обучающихся – 0,5 балла; - 40%-59% от числа обучающихся - 1 балл; - 60% и более от числа обучающихся – 1,5 балла.
		- 20%-39% от числа обучающихся – 0,5 балла; - 40%-59% от числа обучающихся - 1 балл; - 60% и более от числа обучающихся – 1,5 балла.

	<ul style="list-style-type: none"> - по разделу «развитие грамматического строя речи» - по разделу «формирование письменной речи» 	
	<p>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):</p> <ul style="list-style-type: none"> - по разделу «физическое развитие» - по разделу «сенсорное развитие» - по разделу «познавательное развитие» - по разделу «коммуникативное развитие» 	<p>Положительная динамика - 1 балл (за каждый раздел). Сохранение – 0,5 балла (за каждый раздел).</p>
	<p>1.3. Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)</p>	<p>Победа/призовое место на уровне образовательного учреждения – 1 балл Победа/призовое место на муниципальном/окружном уровне, участие на региональном уровне – – 2 балла, плюс 2 балла за каждого последующего, но не более 6 баллов. Победа/призовое место на региональном уровне – 3 балла, плюс 3 балла за каждого последующего Победа/призовое место на всероссийском уровне – 5 баллов.</p>
	<p>1.4. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p>	<p>55-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85% - 2 балла</p>
	<p>1.5. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p>	<p>55-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85% - 2 балла</p>
	<p>1.6. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p>	<p>55-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85% - 2 балла</p>
	<p>1.7. Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса</p>	<p>Отсутствие - 1 балл.</p>
Итого	35 баллов	
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	<p>2.1. Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период</p>	<p>Для обучающихся – 1 балл; для родителей – 1 балл; для педагогов – 1 балл.</p>
Итого	3 балла	

3. Результативность организационно-методической деятельности педагога	3.1. Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	на школьном уровне – 0,5 балла на окружном уровне – 1 балл на региональном – 2 балла на федеральном/международном – 3 балла
	3.2. Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Повышение квалификации сверх нормативно установленного количества часов – 1 балл.
	3.3. Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППк) (наличие приказов, сертификатов)(в зависимости от уровня)	на школьном уровне – 0,5 балла на окружном уровне – 1 балл на региональном – 2 балла на федеральном/международном – 3 балла
	3.4. Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ(наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	на школьном уровне – 0,5 балла на окружном уровне – 1 балл на региональном – 2 балла на федеральном/международном – 3 балла
	3.5. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	на школьном уровне – 0,5 балла на окружном уровне – 1 балл на региональном – 2 балла на федеральном/международном – 3 балла
	3.6. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	на школьном уровне – 0,5 балла на окружном уровне – 1 балл на региональном – 2 балла на федеральном/международном – 3 балла
	3.7. Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и	Создание - 1 балл; создание и реализация разработки (программы) на уровне образовательной организации – 1,5 балла; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 2 балла; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и

	рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	экспертизу и рецензирование на уровне региона – 3 балла.
	3.8. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	на школьном уровне – 0, 5 балла на окружном уровне – 1 балл на региональном – 2 балла на федеральном/международном – 3 балла
Итого	22 балла	
ВСЕГО	60 баллов	

Приложение 5 (ч. I)

Лист оценки

эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

социального педагога

Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1. Результативность деятельности педагога обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1.Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)	Снижение – 1 балл Отсутствие – 2 балла
	1.2.Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом	Увеличение – 1 балл Отсутствие – 2 балла
	1.3.Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	Отсутствие - 1 балл
	1.4.100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	100% - 1 балл
	1.5.Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня)	Районный уровень – 1 балл Региональный уровень – 2 балла Федеральный уровень – 3 балла
	1.6. Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации)	50-75% - 1 балл 76-100% - 2 балла
Итого		11 баллов
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1.Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода)	100% - 1 балл
	2.2.Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом	85%-99%-1 балл 100%-2 балла

	в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд)	
	2.3. Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета	85%-99%-1 балл 100%-2 балла
	2.4. Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Районный уровень-1 балл Региональный уровень-2 балла Федеральный уровень-3 балла
	2.5. Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	Сохранение доли – 1 балл Увеличение доли – 2 балла
	2.6. Выявление детей с антивитальными переживаниями, информирование о фактах суицидального проявления и деструктивного поведения, вовлечение несовершеннолетних в работу молодежных, волонтерских объединений.	За выявление, информирование и вовлечение – 3 балла (по 1 баллу за каждое действие)
Итого		13 баллов
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога	3.1. Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник)(в зависимости от уровня)	Районный уровень-1 балл Региональный уровень-2 балла Федеральный уровень-3 балла
	3.2. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Районный уровень-1 балл Региональный уровень-2 балла Федеральный уровень-3 балла
Итого		6 баллов
4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	4.1. Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие – 1 балл
Итого		1 балл
	ВСЕГО	31 балл

Приложение 6 (ч. I)

Лист оценки

эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **педагога-библиотекаря**

Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению	1.1. Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	До 45% - 1 балл Свыше – 2 балла

качества предоставляемых услуг	1.2. Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	До 20 посещений - 1 балл Свыше – 2 балла
	1.3. Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	От 12 книговыдач - 1 балл Свыше – 2 балла
	1.4. Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	До 75% от общего количества обучающихся - 1 балл Свыше – 2 балла
	1.5. Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	До 20% от общего количества обучающихся - 1 балл Свыше – 2 балла на каждом уровне
	1.6. Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	1 балл
Итого		11 баллов
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1. Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	До 3 человек - 1 балл Свыше – 2 балла на каждом уровне
Итого		2 балла
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1. Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультипрезентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	До 10 разработок - 1 балл Свыше – 2 балла
	3.2. Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период	2 балла
Итого		4 балла

4. Результативность организационно методической деятельности педагога	4.1. Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Участие на муниципальном уровне – 1 балл на окружном уровне – 2 балла на региональном уровне – 3 балла на федеральном уровне – 4 балла
	4.2. Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Участие на муниципальном уровне – 1 балл на окружном уровне – 2 балла на региональном уровне – 3 балла на федеральном уровне – 4 балла
	4.3. Наличие у педагога-библиотекаря грантов за отчётный период (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Наличие на муниципальном уровне – 1 балл на окружном уровне – 2 балла на региональном уровне – 3 балла на федеральном уровне – 4 балла
Итого		12 баллов
	ВСЕГО	29 баллов

Приложение 7 (ч. I)

Лист оценки

эффективности труда и formalизованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
педагога-психолога

Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	<p>1.1. Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в когнитивной сфере; - в эмоционально-волевой; - в общении 	<ul style="list-style-type: none"> - в когнитивной сфере не менее 20%-39% - 1 балл; - в эмоционально-волевой сфере не менее 40%-59% - 1 балл; - в общении 60% и более – 1 балл
	<p>1.2. Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса</p> <p>1.3. Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся</p>	<p>Наличие положительного результата за отчетный период – 2 балла</p> <p>Создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования) – 1 балл;</p> <p>Создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития</p>

		(поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся – 2 балла; Создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды – 3 балла.
	1.4. Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	60-70% - 1 балл; 71-85% - 2 балла; свыше 85% - 3 балла.
	1.5. Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	Победа/призовое место на уровне образовательного учреждения – 1 балл Победа/призовое место на муниципальном/окружном уровне, участие на региональном уровне – – 2 балла, плюс 2 балла за каждого последующего, но не более 6 баллов. Победа/призовое место на региональном уровне – 3 балла, плюс 3 балла за каждого последующего Победа/призовое место на всероссийском уровне – 5 баллов.
	1.6. Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психологического-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости	На школьном уровне – 1 балл На муниципальном/окружном уровне – 2 балла. На региональном уровне – 3 балла.

	от уровня)	
	1.7. Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	На муниципальном/окружном уровне – 2 балла. На региональном уровне – 3 балла.
	1.8. Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85% - 2 балла
	1.9. Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85% - 2 балла
	1.10. Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85% - 2 балла
	1.11. Выявление детей с антивитальными переживаниями, информирование о фактах суициального проявления и деструктивного поведения, вовлечение несовершеннолетних в работу молодежных, волонтерских объединений.	За выявление, информирование и вовлечение – 3 балла (по 1 баллу за каждое действие)
Итого		32 балла
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	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)	В сети ИНТЕРНЕТ (на сайте школы) – 1 балл; в электронном сборнике – 2 балла; в печатном издании – 3 балла.
Итого		3 балла
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога	3.1. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	на школьном уровне – 0, 5 балла на окружном уровне – 1 балл на региональном – 2 балла на федеральном/международном – 3 балла
	3.2. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	на школьном уровне – 0, 5 балла на окружном уровне – 1 балл на региональном – 2 балла на федеральном/международном – 3 балла
	3.3. Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	Выступления ОЧНО на конференции и иных мероприятиях на школьном уровне – 1 балл. На окружном уровне – 2 балла; региональном – 3 балла; федеральном/международном – 4 балла

	3.4. Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	Выступления ОЧНО на конференции и иных мероприятиях на школьном уровне – 1 балл. На окружном уровне – 2 балла; региональном – 3 балла; федеральном/международном – 4 балла
	3.5. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	на школьном уровне – 0, 5 балла на окружном уровне – 1 балл на региональном – 2 балла на федеральном/междунароdном – 3 балла
	3.6. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	на школьном уровне – 0, 5 балла на окружном уровне – 1 балл на региональном – 2 балла на федеральном/ международном – 3 балла
	3.7. Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	Учебно-методические материалы – 1 балл Методические рекомендации – 2 балла. Методическое пособие – 3 балла
	3.8. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	на школьном уровне – 0, 5 балла на окружном уровне – 1 балл на региональном – 2 балла на федеральном/ международном – 3 балла
Итого		26 баллов
	ВСЕГО	61 балл

3.6.Показатели качества труда административно-хозяйственного персонала школы:

Приложение 8 (ч. I)

Условия установления доплат и надбавок стимулирующего характера (критерии) заместителя директора по административно-хозяйственной части:

	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1 1	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	1.1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие жалоб – 1 балл Отсутствие предписаний органов надзора – 1,5 балла Отсутствие предписаний и жалоб – 2 балла

		1.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств	Отсутствие жалоб – 1 балл Отсутствие предписаний органов надзора – 1,5 балла Отсутствие предписаний и жалоб – 2 балла
		1.3. Отсутствие травматизма среди работников школы во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 балл
2 2	Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	2.1. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	На 5% - 1 балл На 10 % и более – 2 балла
		Итого:	7 баллов

Приложение 9 (ч. I)

Условия установления доплат и надбавок стимулирующего характера (критерии) работникам
бухгалтерской службы:

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.1. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах ОУ на конец отчетного периода	Отсутствие – 3 балла
		1.2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие – 3 балла
		1.3. Качественное выполнение разовых и срочных поручений	3 балла
	Итого:		9 баллов

Приложение 10 (ч. I)

Условия установления доплат и надбавок стимулирующего характера (критерии) **вспомогательному и техническому персоналу** (набор критериев определяется в соответствии с должностной инструкцией)

	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие – 2 балла; Наличие- 0 баллов
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	Отсутствие – 2 балла; Наличие- 0 баллов
2	Позитивные результаты деятельности работника	Отсутствие замечаний по содержанию своего участка в соответствии с требованиями САНПиН, требованиями техники безопасности и противопожарной безопасности.	Отсутствие – 2 балла;; Наличие- 0 баллов
		Доля учащихся, обеспеченных учебниками из школьного фонда	От80%-90%- 1 балл Выше 90% - 2 балла
		Отсутствие замечаний по ведению	Отсутствие – 2 балла;;

	делопроизводства со стороны проверяющих организаций	Наличие- 0 баллов
	Использование в работе специализированных компьютерных программ	Наличие – 2 балла;
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб на качество работы, в т.ч. в части соблюдения санитарных норм и правил	Отсутствие жалоб – 1 балл Отсутствие предписаний органов надзора – 1,5 балла Отсутствие предписаний и жалоб – 2 балла
	Обеспечение исправного технического состояния оборудования или транспорта, оперативное устранение технических неполадок в работе систем жизнеобеспечения здания, автотранспорта и пр.	Оперативное устранение технических неполадок – 1,5 балла Обеспечение исправного технического состояния оборудования или транспорта – 3 балла

4. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ ДОПЛАТ И НАДБАВОК.

4.1. Доплаты и надбавки из базового, специального и стимулирующего фондов выплачиваются работникам образовательного учреждения ежемесячно в течение периода, оговоренного в приказах по установлению доплат и надбавок, одновременно в составе основных выплат по заработной плате в пределах ежемесячного, утвержденного сметой доходов и расходов, фонда оплаты труда.

4.2. Корректировка размеров доплат производится в момент тарификации (1 сентября, 1 января)

4.3. Единовременные надбавки стимулирующего характера выплачиваются при получении качественного итогового результата в пределах ежемесячного, утвержденного сметой доходов и расходов, фонда оплаты труда.

4.4. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются на год с корректировкой в соответствии с утвержденным фондом оплаты труда.

ЧАСТЬ II **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок оплаты труда работников структурных подразделений – детских садов «Аленушка», «Сказка», "Золотой ключик" (далее по тексту ДОУ) и вводится в целях усиления социально-экономической и правовой защиты работников, стимулирования их заинтересованности в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, развития творчества и инициативы.

1.2. Положение унифицирует методы материального стимулирования, используемые в Учреждении, и направлено на повышение дифференциации материального вознаграждения каждого из работников, всенарный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений.

1.3. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного Планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, включающей базовую и стимулирующую части.

2. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1 Заработка плата работника ДОУ представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы состоит из базовой части и стимулирующей части.

В состав базовой части заработной платы включаются доплаты и надбавки, а также компенсационные доплаты за особые условия труда, отличные от нормальных, выполнение

работ различной классификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных, повышение должностных окладов на 20% работникам за работу с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья, на 25% за работу в сельской местности.

2.2. Фонд оплаты труда работников ДОУ включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала.

2.3. Должностные оклады работников ДОУ устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

2.4. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников устанавливаются Правительством Самарской области.

2.5. Для сторожей ведется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за год не превышала нормального числа рабочих часов.

2.6. Молодым педагогическим работникам ДОУ, в возрасте не старше 30 лет и имеющим стаж работы по педагогической специальности менее трех лет, осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере, установленном постановлением Правительства Самарской области.

2.7. Педагогам-психологам ДОУ осуществляется денежная выплата на ставку заработной платы в размере, установленном постановлением Правительством Самарской области.

2.8. Педагогическим работникам ДОУ осуществляется ежемесячная денежная выплата на ставку заработной платы в размере, установленном постановлением Правительства Самарской области.

2.9. Педагогическим работникам ДОУ (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере, установленном постановлением Правительства Самарской области.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

3.1 Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются в размере, предусмотренном законодательством.

3.2. Доплаты компенсационного характера включаются в состав базовой части заработной платы и начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок.

3.3. К компенсационным доплатам относятся:

- доплата за работу в сельской местности – 25%;
- доплата за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) - 35%;
- доплата за работу в выходные и праздничные дни – в соответствии со ст. 153 ТК РФ;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за работу с вредными и опасными и иными условиями труда – 10%-12% (при наличии специальной оценки условий труда):

- мед. работникам (работа с раствором хлорной извести)
- машинистам по стирке белья (работа с раствором хлорной извести)
- поварам и шеф- повару (тепловой режим)
- кухонным работникам, кладовщику (работа с раствором хлорной извести)
- помощникам воспитателя (работа с раствором хлорной извести)
- кастелянше (тепловой режим)
- бухгалтерам (работа с ПК)
- старшим воспитателям (работа с ПК)

- доплата за работу с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья (логопедическая группа, группа КРС): руководителю структурного подразделения – детского сада, воспитателям, помощнику воспитателя, учителю – логопеду, учителю-дефектологу,

старшему воспитателю, музыкальным руководителям, руководителю по физ. воспитанию, педагогу-психологу до 20%;

- доплата за выполнение работ различной квалификации;

-доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплаты за расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы.

3.2 Размеры доплат и надбавок для каждого работника ДОУ устанавливаются директором школы на основании приказа в процентном соотношении от заработной платы работника или конкретной суммой.

Перечень оснований для назначения доплат и надбавок
Руководителю структурного подразделения: - за интенсивность и напряженность работы; -за выполнение различных работ, не входящих в должностные обязанности; - за создание условий для успешного осуществления воспитательно-образовательного процесса и бесперебойного функционирования детского сада
Заведующему хозяйством: - за интенсивность и напряженность работы; - за разъездной характер работы; - за участие в благоустройстве и озеленении детского сада -за дополнительный объем работ, выполняемый по заданию администрации; - активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.)
Педагогическим работникам: - за ведение кружковой работы; - за ведение официального сайта ДОУ; - за выполнение обязанностей руководителя первичной профсоюзной организации; - за интенсивность и напряженность работы; - за руководство работой консилиума, своевременное оформление документации ПМПк;
Работникам бухгалтерии: -за интенсивность и напряженность работы; -за своевременную и качественную работу по составлению отчетной документации; -за выполнение разовых поручений, не входящих в должностные обязанности; -за разъездной характер работы.
Делопроизводителю: - за помощь воспитателям в оформлении документации; - за интенсивность и напряженность работы; -за разъездной характер работы; - контроль за отсутствием родительской задолженности; - за дополнительный объем работ, выполняемый по заданию администрации.
Медицинским работникам: - за участие в социальной адаптации детей младшего дошкольного возраста; - за разъездной характер работы.
Помощникам воспитателя: - за качественное содержание территории игровых площадок групп в соответствии с требованиями СанПин; - за участие в благоустройстве и озеленении детского сада; - за интенсивность и напряженность работы.
Работникам пищеблока (кладовщик, старший повар, повар, кухонный работник): - за погрузочно – разгрузочные работы, проводимые вручную; - за интенсивность и напряженность работы; - за участие в благоустройстве и озеленении детского сада;
Прочему обслуживающему персоналу (кастелянша, машинист по стирке и ремонту белья, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, сторож, уборщик производственных и служебных помещений, водитель.): - за уборку прачечной, гладильной; - за погрузочно – разгрузочные работы, проводимые вручную; -за дополнительный объем работ, выполняемый по заданию администрации; - за интенсивность и напряженность работ; - за участие в социальной адаптации детей младшего возраста;

- за организацию пропускного режима;
- уборка территории в зависимости от сезона
- за участие в благоустройстве и озеленении детского сада;

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество его работы (эффективность труда). (**Приложение 2-18(ч. II).**)

4.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются всем работникам ДОУ, 1 раз в год (в январе) по результатам труда работников ДОУ за предыдущий год. Стоимость балла рассчитывается в январе месяце и пересчитывается в сентябре при уточнении количества детей и фонда оплаты труда.

4.4. При распределении стимулирующих выплат в пределах выделенных средств пользоваться следующими пропорциями:

на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования Самарской области, направляется не менее 59% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

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

на выплаты стимулирующего характера обслуживающему персоналу – 20%;

на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения - 2%;

на выплаты стимулирующего характера руководителю структурного подразделения (назначается директором школы) – 6%.

4.5. Назначение выплат стимулирующего характера руководителю структурного подразделения устанавливается на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы (Приложение №1 (ч. II)):

- 30-40 баллов – 2%;
- 41-50 баллов – 3%;
- 51-60 баллов – 4 %;
- 61 – 69 баллов – 5%:

70 баллов и более – 6% от стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ.

4.6. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Средний медицинский и фармацевтический персонал" в следующих размерах:

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

при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для определения размера надбавки время в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

4.7. После подсчета баллов всех работников по различным категориям отдельно (педагогические работники, обслуживающий персонал) главный бухгалтер рассчитывает стоимость одного балла по каждой категории, затем производится расчет суммы выплат стимулирующего характера каждому работнику ДОУ.

4.8. Определение порядка назначения и выплат стимулирующего характера в пределах выделенных средств на оплату труда входит в компетенцию руководителя по согласованию с Управляющим советом.

4.9. Для рассмотрения и назначения доплат и надбавок стимулирующего характера создается экспертная комиссия, в компетенцию которой входит:

- рассмотрение материалов по самоанализу (листов оценивания с подтверждающими документами) работников ДОУ, претендующих на установление доплат и надбавок стимулирующего характера;

- принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению доплат и надбавок стимулирующего характера.

4.10. Материалы по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденными критериями, предоставляются работниками экспертной комиссии в течение 10-и дней месяца, следующего после окончания периода, на который установлены стимулирующие выплаты.

Приказом директора школы определяется состав экспертной комиссии и назначается дата заседания экспертной комиссии. В течение 3-х дней после заседания экспертной комиссии руководитель структурного подразделения представляет аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности в Управляющий совет и согласовывает списки работников и выплаты стимулирующего характера не позднее 20 числа.

В течение 3-х дней с момента согласования аналитической информации с Управляющим советом директор школы утверждает приказом размер выплат и списки работников.

4.11. В случае несистематического и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом директора школы.

Приложение 1 (ч. II)

Лист оценки
эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить
результативность и качество работы (эффективность труда)
руководителя структурного подразделения

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1	Обеспечение качества дошкольного образования	
1.1.	<p>Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.):</p> <p>взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений - 1 балл;</p> <p>наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях с информацией о функционировании структурного подразделения - 2 балла</p> <p>Баллы могут суммироваться</p>	3
1.2.	<p>Доля родителей воспитанников структурного подразделения образовательной организации, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги:</p> <p>75% - 79% от общего числа родителей - 2 балла;</p> <p>80% - 89% - 3 балла;</p> <p>90% и более - 5 баллов</p>	5
1.3.	<p>Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации в возрасте от 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников данной возрастной категории:</p>	5

	<p>30% - 40% воспитанников занимаются по программам дополнительного образования - 2 балла;</p> <p>41% - 50% воспитанников занимаются по программам дополнительного образования - 3 балла;</p> <p>51% и более воспитанников занимаются по программам дополнительного образования - 5 баллов</p>	
1.4	<p>Основная образовательная программа соответствует Федеральному государственному стандарту дошкольного образования и Федеральной образовательной программе дошкольного образования (на основе экспертного заключения окружного/регионального учебно-методического объединения) на уровне:</p> <p>средний уровень - 3 балла</p> <p>высокий уровень – 5 баллов</p>	5
	Итого:	18
2	Эффективность организации воспитательной работы	
2.1.	<p>Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации в возрасте от 5 до 8 лет, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников в общей численности воспитанников данной возрастной категории:</p> <p>10% - 1 балл;</p> <p>10% - 15% - 2 балла;</p> <p>16% - 24% - 3 балла;</p> <p>более 24% - 5 баллов</p>	5
2.2.	<p>Результаты участия воспитанников в федеральных и региональных конкурсах, фестивалях, учрежденных министерством образования Самарской области ("Космофест", «Икаренок», «Мой наставник» (номинация «Лучший наставник обучающийся») и др.):</p> <p>участие в окружном этапе - 1 балл;</p> <p>победа в окружном этапе/участие на региональном уровне - 2 балла</p> <p>победа на региональном уровне – 3 балла;</p> <p>Баллы могут суммироваться</p>	6
2.3	<p>Участие воспитанников в движении "Будущие профессионалы 5+":</p> <p>участие на первом (отборочном) этапе: - 1 балл;</p> <p>участие во втором (очном) этапе - 2 балла;</p> <p>победа во втором (очном) этапе - 3 балла</p>	3
	Итого:	14
3	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников	
3.1.	<p>Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников:</p> <p>15% - 1 балл;</p> <p>20% - 2 балла;</p> <p>30% - 5 баллов</p>	5
3.2.	<p>Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации - участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников:</p> <p>от 5% до 10% - 2 балла;</p> <p>от 11% до 19% - 3 балла;</p> <p>свыше 20% - 5 баллов.</p> <p>По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)</p>	5
3.3.	<p>Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации, успешно выполнивших нормы ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников:</p>	5

	1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов	
3.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников структурного подразделения образовательной организации во время образовательного процесса - 3 балла	3
	Итого:	18
4	Эффективность управленческой деятельности	
4.1.	Результаты деятельности структурного подразделения образовательной организации в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, стажировочной, проектной) площадки признаны эффективными (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ - 5 баллов Баллы могут суммироваться	9
4.2.	Длительность отсутствия воспитанников в структурном подразделении образовательной организации по причине болезни (по итогам отчетного года): 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 структурного подразделения образовательной организации по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий, в т.ч. через работу регионального методиста (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла Баллы могут суммироваться	6
4.4.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников в структурном подразделении образовательной организации, выполнение которых находится исключительно в компетенции руководителя образовательной организации: отсутствие со стороны Управления Роспотребнадзора по Самарской области – 2 балла отсутствие со стороны ГУ МЧС России по Самарской области – 2 балла	4
4.5.	Отсутствие обоснованных жалоб (обращения, по которым проводились проверки и факты подтвердились), поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, в органы исполнительной власти, надзорные органы и др. ведомства – 2 балла	2
4.6.	Организация в структурном подразделении образовательной организации дуального обучения, в период профессионального обучения студентов: 1 - 3 студента - 2 балла; 4 и более студентов - 4 балла	4
4.7.	Эффективная реализация программы просветительской деятельности для родителей воспитанников, при охвате не менее 80% родителей: 80 % родителей - 1 балл 81-100% родителей - 3 балла	3
	Итого:	33
5	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1.	Наличие у педагогического коллектива структурного подразделения образовательной	5

	организации достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий, учрежденных министерством образования Самарской области и Министерства просвещения Российской Федерации («Воспитатель года», «Детский сад года», «Наставник в системе образования Самарской области», «Учитель родного языка» (номинация для воспитателей ДОО) и др.), отбора лучших практик образования и воспитания дошкольников: на уровне образовательного округа - 2 балла; на региональном уровне - 3 балла; на федеральном уровне - 5 баллов При наличии подтверждающих документов	
5.2.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) структурного подразделения образовательной организации квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	3
5.3.	Доля педагогических работников структурного подразделения образовательной организации в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников структурного подразделения образовательной организации: 10 - 19% - 1 балл; 20 - 29% - 2 балла; 30% и более - 3 балла	3
5.4.	Участие 100% молодых педагогов структурного подразделения образовательной организации в региональной программе развития наставничества (на основании данных АИС «Кадры в образовании. Самарская область») – 1балл; участие педагогов структурного подразделения образовательной организации во внешнем наставничестве – 1 балл; использование вариативных моделей наставничества (наставник - куратор, тьютор, ментор и т.д. для опытных педагогов) - 1 балл Баллы могут суммироваться	3
5.5.	Доля педагогических работников структурного подразделения, прошедших обучение по программам повышения квалификации за 3 последних года, в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами, составляет 95% - 100% - 3 балла	3
Итого:		17
ВСЕГО:		100

Приложение 2 (ч. II)

Лист оценки
эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
старшего воспитателя

	Основания для определения стимулирующей части	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1	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 отчётный период 1.2.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):	1 балл 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов 25 % - 29 % воспитанников, посещающих

			учреждения доп. образования - 3 балла; 20% - 24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла;
	Итого		6
	Результативность организационно-методической деятельности педагога	2.1.Наличие педагогов-победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.) подготовленных старшим воспитателем за отчётный период	Международный, всероссийский уровень -6 баллов; региональный - 4балла; муниципальный, окружной- 3балла
		2.2.Участие старшего воспитателя в качестве спикера (moderатора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период	Международный, всероссийский уровень – 6 баллов; региональный – 4 балла; окружной, муниципальный, учрежденческий - 3балла
		2.3.Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	До 90% - 4 балла; 91% - 100% - 6 баллов
		2.4.Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов	Свыше 33% - 4 балла
		2.5.Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период	Международный, всероссийский уровень –6 баллов; региональный - 4 баллов; окружной, муниципальный –3 балла; учрежденческий – 2 балла
		2.6.Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта - победителей (лауреатов) за отчётный период	Всероссийский уровень – 6 баллов; региональный - 4 балла; окружной - 3 балла (Баллы могут суммироваться)
		2.7.Наличие у старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период	Международный, всероссийский уровень –3 баллов; региональный - 2 балла

	2.8.Результаты участия старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период	Международный, всероссийский уровень –6 баллов; региональный - 4 балла; окружной – 3 балла
	2.9.Достижения наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Международный, всероссийский уровень - 6 баллов; региональный - 4 балла; окружной – 3 балла; учрежденческий – 2-балла
	Итого	56
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности воспитанников	3.1.Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов.
	Итого	5
Всего:		67 баллов

Приложение 3 (ч. II)

Лист оценки
эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
воспитателя

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качественных предоставляемых услуг	1.1.Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДО/АОП ДО	Частично соответствует – 1 балл; соответствует – 2 балла; соответствует/ осуществляется творческий авторский подход) -3 балла
		1.2.Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, медицинской, консультативной помощи (среднее значение по результатам внешнего мониторинга не реже 1 раза в полугодие)	75%- 79% -1 балл; 80%-89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла
		1.3.Позитивная динамика в результатах коррекционно – развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	До 30% - 1 балл; 30% -60% - 2 балла; 60%-100%- 3 балла
		1.4.Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки	

		<p>административного работника, специалиста:</p> <ul style="list-style-type: none"> - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей 	1 балл 2 балла
		1.5.Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1 балл
		1.6.Доля воспитанников 5 -8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	30%-50% - 1 балл; 50% и более – 2 балла
		1.7.Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно - научной направленности (аналитическая справка)	1 балл
		1.8.Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70% - 1 балл; свыше 70 % - 2 балла
		Итого	17
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению профессионального самоопределения	<p>2.1.Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому министерством образования СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон») и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник).</p> <p>2.2.Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором очном этапе</p>	Региональный уровень – 5 баллов,4 балла, 3 балла; окружной – 3 балла, 2балла, 1 балл. 1 балл; 2 балла; 3 балла
		2.3.Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п.2.1, 2.2)	Международный, всероссийский уровень –4 балла; региональный -3 балл; окружной – 2 балла; учрежденческий – 1 балл
		Итого	12
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	Не реже 2-х раз в 2 недели –2 балла; не реже 1 раз в 2 недели – 1 балл
		Итого	2

		4.1.Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, pilotной) площадки, функционирующей на базе ОО	Всероссийский уровень –3 балла; региональный– 2 балла; окружной – 1 балл
		4.2.Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник)	Всероссийский уровень –5 баллов, 4 балла, 3 балла; региональный– 4 балла, 3 балла, 2 балла; окружной – 3 балла, 2балла, 1 балл
		4.3.Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	Наличие – 1 балл
		4.4.Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Международный, всероссийский уровень –3 балла; региональный– 2 балла; окружной – 1 балл
		4.5.Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Всероссийский уровень –3 балла; региональный– 2 балла; окружной – 1 балл
		4.6.Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	Региональный уровень –2 балла; окружной – 1 балла; учрежденческий – 0,5 баллов
		4.7.Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Наличие – 1 балл; отсутствие – 0 баллов
		4.8.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Всероссийский уровень –3 балла; региональный– 2 балла; окружной – 1 балл; учрежденческий – 0,5 баллов
		Итого	21
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: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	Стабильно низкий – 2 балла; снижение на 1% - 1 балл; снижение на 2%-2 балла; снижение на 3% -3балла
		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))	5% - 10% - 1 балл; 11% - 19% - 2 балла; свыше 20% - 3 балла
		5.3.Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой)	1% - 1 балл; 2% - 2 балла; 3% и выше – 3 балла

	золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья	
	5.4. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1 балл
	5.5.Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1 балл
	5.6.Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1 балл
	5.7.Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1 балл
	Итого	13
	Всего:	65 баллов

Приложение 4(ч. II)

Лист оценки

эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
музыкального руководителя

№		Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
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	Частично соответствует – 1 балл; соответствует – 2 балл; соответствует/осуществляется творческий авторский подход) -3 балла
		1.2. Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, медицинской, консультативной помощи (среднее значение по результатам внешнего мониторинга не реже 1 раза в полугодие)	75%- 79% -1 балл; 80%-89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла
		1.3. Позитивная динамика в результатах коррекционно – развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	До 30% - 1 балл; 30% -60% - 2 балла; 60%-100%- 3 балла
		1.4. Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	1 балл 2 балл

		1.5. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1 балл
Итого			12
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 министерства образования СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон») и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) 2.2. Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором очном этапе 2.3. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п.2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	Региональный уровень – 5 баллов, 4 балла, 3 балла; окружной – 3 балла, 2 балла, 1 балл 1 балл; 2 балла; 3 балла Международный, всероссийский уровень – 4 балла; региональный – 3 балла, окружной – 2 балла; учрежденческий – 1 балл
Итого			12
3	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) образовательной 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	Более 2-х недель – 2 балла; 1 раз в 2 недели – 1 балл
Итого			2
4	Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1. Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, pilotной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня) 4.2. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) 4.3. Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальному обучению студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента) 4.4. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Всероссийский уровень – 3 балла; региональный – 2 балла; окружной – 1 балл Всероссийский уровень – 5 баллов, 4 балла, 3 балла; региональный – 4 балла, 3 балла, 2 балла; окружной – 3 балла, 2 балла, 1 балл Наличие – 1 балл
			Международный, всероссийский уровень – 3 балла; региональный – 2 балла; окружной – 1 балл
			Всероссийский

	распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	уровень –3 балла; региональный – 2 балла; окружной – 1 балл	
	4.6. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	Региональный уровень –2 балла; окружной – 1 балл; учрежденческий – 0,5 баллов	
	4.7. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Наличие – 1 балл;	
	4.8. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Всероссийский уровень –3 балла; региональный, окружной – 2 балла; учрежденческий – 1 балл	
	Итого	21	
5	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса 5.2. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников 5.3. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований 5.4. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса Итого	1 балл 1 балл 1 балл 1 балл 4
		Всего	51 балл

Приложение 5 (ч. II)

Лист оценки
эффективности труда и formalизованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) инструктора физической культуры

№		Критерии эффективности труда и formalизованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АОП ДО 1.2. Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, медицинской, консультативной помощи (среднее значение по результатам внешнего мониторинга не реже 1 раза в полугодие) 1.3. Позитивная динамика в результатах коррекционно – развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК) 1.4. Качество специальных образовательных условий,	Частично соответствует – 1 балл; соответствует – 2 балл; соответствует/осуществляется творческий авторский подход) -3 балла 75%- 79% -1 балл; 80%-89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла До 30% - 1 балл; 30% -60% - 2 балла; 60%-100% - 3 балла -

		<p>соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:</p> <ul style="list-style-type: none"> - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей <p>1.5. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений</p>	<p>1 балл</p> <p>2 балл</p> <p>1 балл</p>
Итого			12
2	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	<p>2.1. Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому министерства образования СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон») и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <p>2.2. Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором очном этапе</p> <p>2.3. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п.2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)</p>	<p>Региональный уровень – 5 баллов, 4 балла, 3 балла; окружной – 3 балла, 2 балла, 1 балл</p> <p>1 балл; 2 балла; 3 балла</p> <p>Международный, всероссийский уровень – 4 балла; региональный – 3 балла, окружной – 2 балла; учрежденческий – 1 балл</p>
Итого			12
3	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательной 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	Более 2-х недель – 2 балла; 1 раз в 2 недели – 1 балл
Итого			2
4	Результативность организационно-методической деятельности педагога	<p>4.1. Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, pilotной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)</p> <p>4.2. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)</p> <p>4.3. Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на</p>	<p>Всероссийский уровень – 3 балла; региональный – 2 балла; окружной – 1 балл</p> <p>Всероссийский уровень – 5 баллов, 4 балла, 3 балла; региональный – 4 балла, 3 балла, 2 балла; окружной – 3 балла, 2 балла, 1 балл</p> <p>Наличие – 1 балл</p>

		основании дневника практической подготовки студента)	
		4.4. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного.	Международный, всероссийский уровень – 3 балла; региональный – 2 балла; окружной – 1 балл
		4.5. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Всероссийский уровень – 3 балла; региональный – 2 балла; окружной – 1 балл
		4.6. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	Региональный уровень – 2 балла; окружной – 1 балла; учрежденческий – 0,5 баллов
		4.7. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Наличие – 1 балл;
	Итого		18
5	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1. Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru))	5% - 10% - 1 балл; 11% - 19% - 2 балла; свыше 20% - 3 балла
		5.2. Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья	1% - 1 балл; 2% - 2 балла; 3% и выше – 3 балла
		5.3. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1 балл
		5.4. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1 балл
		5.5. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1 балл
		5.6. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1 балл
	Итого		10
	Всего		54 балла

Приложение 6 (ч. II)

Лист оценки
эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить
результативность и качество работы (эффективность труда)
учителя-логопеда, учителя-дефектолога

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «звукопроизношение»	

		<p>по разделу «развитие фонематических процессов»</p> <p>по разделу «развитие слоговой структуры слова»</p> <p>по разделу «развитие лексического строя речи»</p> <p>о разделу «развитие грамматического строя речи»</p> <p>по разделу «развитие связной речи»</p>	20% - 39% от числа обучающихся – 1 балл; 40% - 59% от числа обучающихся – 2 балла; 60% и более от числа обучающихся – 3 балла
		1.2.Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	Всероссийский уровень –3 балла; региональный, окружной – 2 балла; учрежденческий – 1 балл
		1.3.Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55 – 60% - 1 балл; 61 – 75% - 2 балла; 76 – 85% - 3 балла; свыше 85% - 4 балла
		1.4.Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55 – 60% - 1 балл; 61 – 75% - 2 балла; 76 – 85% - 3 балла; свыше 85% - 4 балла
		1.5.Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1 балл
		Итого	15
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.	Не реже 2-х раз в 2 недели – 2 балла; не реже 1 раз в 2 недели – 1 балл
		Итого	2
3	Результативность организационно-методической деятельности педагога	3.1.Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	Всероссийский уровень –5 баллов, 4 балла, 3 балла; региональный – 4 балла, 3 балла, 2 балла; окружной – 3 балла, 2балла, 1 балл
		3.2.Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Наличие – 1 балл
		3.3.Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных	Региональный уровень

		групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня).	-3 балла; окружной – 2 балла; учрежденческий – 1 балл
		3.4.Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	Всероссийский уровень –3 балла; региональный– 2 балла; окружной – 1 балл
		3.5.Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	Всероссийский уровень –3 балла; региональный– 2 балла; окружной – 1 балл
		3.6.Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	Всероссийский уровень –3 балла; региональный– 2 балла; окружной – 1 балл
		3.7.Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла
		3.8.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Всероссийский уровень –3 балла; региональный– 2 балла; окружной – 1 балл
	Итого		25
	Всего		42 балла

Приложение 7(ч. II)

Лист оценки
эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
педагога-психолога

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых	1.1.Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:	

	услуг	в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	20% - 39% - 1 балл; 40% - 59% - 1 балл; 60% и более – 3 балла
		1.2. Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу); - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды.	1 балл 2 балл 3 балла
		1.3. Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Всероссийский уровень –3 балла; региональный, окружной – 2 балла; учрежденческий – 1 балл
		1.4. Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	Всероссийский уровень –3 балла; региональный – 2 балла; учрежденческий – 1 балл
		1.5. Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51 – 60% - 1 балл; 61 – 75% - 2 балла; 76 – 85% и выше - 3
		1.6. Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51 – 60% - 1 балл; 61 – 75% - 2 балла; 76 – 85% и выше - 3 балла
	Итого		18
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. публикаций в электронных сборниках) 2.2. Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Международный, всероссийский уровень –3 балла; региональный – 2 балла; окружной – 1 балл Не реже 2-х раз в 2 недели – 2 балла; не реже 1 раз в 2 недели – 1 балл
	Итого		5
3	Результативность организационно-методической	3.1. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер)	Международный, всероссийский уровень –4 балла;

	деятельности педагога (в зависимости от уровня)	региональный – 3 балла; окружной – 2 балла; Участие – 1 балл
	3.2.Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Международный, всероссийский уровень – 4 балла; региональный – 3 балла; окружной – 2 балла; Участие – 1 балл
	3.3.Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	Региональный уровень – 3 балла; окружной – 2 балла; учрежденческий – 1 балл
	3.4.Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	Международный, всероссийский уровень – 3 балла; региональный – 2 балла; окружной – 1 балл
	3.5.Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Международный, всероссийский уровень – 3 балла; региональный – 2 балла; окружной – 1 балл
	3.6.Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Международный, всероссийский уровень – 3 балла; региональный – 2 балла; окружной – 1 балл
	3.7.Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	1 балл; 2 балла; 3 балла
	3.8.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Региональный уровень – 3 балла, окружной – 2 балла; учрежденческий – 1 балл
Итого		26
Всего		49 баллов

Приложение 8 (ч. II)

Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
помощников воспитателей

	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по соблюдению санитарно-гигиенических требований, качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	3 балла
		Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	3 балла

		Итого:	6 баллов
--	--	---------------	-----------------

Приложение 9 (ч. II)

Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **медицинских работников**

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников:	на 1% - 1 балл, на 2% - 2 балла, на 3% и более – 3 балла. Стабильно низкий – 2 балла
		Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	3 балла
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	3 балла
Итого		9 баллов	

Приложение 10 (ч. II)

Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **повара и старшего повара**

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по соблюдению санитарно-гигиенических требований, качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	3 балла
		Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством и рационом питания (учитывать внешний мониторинг, организованный не поварами)	3 балла
Итого:		6 баллов	

Приложение 12 (ч. II)

Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **заведующего хозяйством**

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Эффективная организация использования материально-технических финансовых ресурсов	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла
		Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3 балла
2	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и несвязанных с капитальным вложением средств)	3 балла
Итого:		9 баллов	

Приложение 13 (ч. II)

Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **кастелянши, машиниста по стирке и ремонту белья**

№	Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3 балла
		Итого:	3 балла

Приложение 14 (ч. II)

Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
рабочего по комплексному обслуживанию здания, сторожа, дворника, уборщика производственных и служебных помещений, водителя

№	Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3 балла
		Итого:	3 балла

Приложение 15 (ч. II)

Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
кладовщика

№	Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	3 балла
		Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3 балла
		Итого:	6 баллов

Приложение 16 (ч. II)

Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
кухонного работника

№	Основание для начисления стимулирующих выплат	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	3 балла
		Итого:	3 балла

Приложение 17 (ч. II)

Перечень критериев, позволяющий оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **делопроизводителя**

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства	3 балла
		Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла
		Итого:	6 баллов

Приложение 18 (ч. II)

Условия установления доплат и надбавок стимулирующего характера (критерии) **заместителя главного бухгалтера, бухгалтера**

№	Основания для определения стимулирующей части	Критерии	Способы измерения, баллы
1	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах ОУ на конец отчетного периода	3 балла
		Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла
		Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3 балла
Итого:			9 баллов

5. ПРЕМИРОВАНИЕ

5.1. Премирование осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного Планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

5.2 Приказом директора ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Суходол могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

5.3 Размер премии определяется на основании Положения по представлению предложений руководителя структурного подразделения. Премии максимальными размерами не ограничены.

5.4. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

5.5. Премии выплачиваются:

- за добросовестное выполнение должностных обязанностей и высокое профессиональное мастерство по результатам работы за месяц, квартал, год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за высокие результаты по итогам года;
- за высокий уровень работы с родителями;
- за общественную работу в коллективе;
- за хорошую сохранность, эстетическое оформление, оборудование групп;
- за хорошую подготовку групп и детского сада к новому учебному году;
- за активное и творческое участие в подготовке и проведении мероприятий, районных и окружных методических объединениях.

5.6. Премирование работников ко Дню дошкольного работника, к Новому году, к Международному дню 8 марта, 23 февраля, Дню бухгалтера производится из фонда экономии денежных средств фонда оплаты труда, при их наличии.

5.7. К юбилейным датам рождения или в связи с выходом на пенсию выплата производится из фонда экономии денежных средств фонда оплаты труда, при их наличии.

**Приложение № 3
к коллективному договору**

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области средняя общеобразовательная школа №1 п.г.т. Суходол
муниципального района Сергиевский Самарской области**

Согласовано
Председатель Первичной
профсоюзной организации
Старыгина И.В.Старыгина
«27» ноября 2025 г

Принято с учетом мотивированного
мнения Общего собрания трудового
коллектива
(протокол № 27 от 27.11.2025 г)



Утверждаю
Директор ГБОУ СОШ №1 п.г.т. Суходол
Т.В.Соломонова
«27» ноября 2025 г
(Приказ № 225-од от 27 ноября 2025 г)

**Положение о регулировании дистанционной (удаленной) работы и
временного перевода работника на дистанционную (удаленную)
работу по инициативе работодателя в исключительных случаях**

1. Общие положения

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

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

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

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

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

2. Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно

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

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

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

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

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

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

3. Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя

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

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

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

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

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

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

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ), работодатель не позднее трех

рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия).

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

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

4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника

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

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

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

Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

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

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

5. Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника

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

6. Особенности организации труда дистанционных работников

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

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

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

7. Особенности охраны труда дистанционных работников

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

8. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником

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

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

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих

дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

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

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

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

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

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

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

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

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

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

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

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

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

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

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

Приложение №4
К Коллективному договору

Согласовано
Председатель Первичной
Профсоюзной организации
Старыгина И.В. Старыгина
«27» ноября 2025 г

Утверждаю
Директор ГБОУ СОШ №1
Т.В.Соломонова
«27» ноября 2025 года

Соглашение по охране труда на 2026 г.

№ п/п	Содержание мероприятий	Стоимость работ (руб.)	Срок исполнения	Исполнитель
I. Организационные мероприятия				
1	Издавать организационные приказы по охране труда		Август	директор школы, специалист по охране труда
3	Организация и прохождение обучения работников по ОТ	6000	по графику	директор школы
4	Организация и прохождение обучения работников по эл. безопасности	8000	по графику	директор школы
5	Организация и прохождение обучения по оказанию первой помощи	12000	по графику	директор школы
6	Организация и прохождение обучения работников по пожарной безопасности	3500	по графику	директор школы
7	Проведение вводного инструктажа по охране труда с вновь поступающими на работу		В течение года	Директор школы
8	Проведение инструктажей на рабочем месте с сотрудниками		Август, Март	Специалист по охране труда, заместитель директора по АХЧ
9	Обучение работников по вопросам охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности и оказанию первой помощи пострадавшим		Согласно графику	Комиссия по проверке
10	Организация проверки знаний по охране труда работников школы		Согласно графику	Комиссия по проверке
11	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда по мере необходимости		Согласно графику	Специалист по охране труда
12	Организовать и проводить административно-общественный контроль по охране труда		В течение года	Директор, заместители директора, заведующие

			кабинетами,
--	--	--	-------------

				специалисты службы и комиссии по охране труда
13	Проводить инструктаж с обучающимися по охране труда при организации общественно-полезного производительного труда, проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, при организации летней оздоровительной работы по восьми рекомендуемым направлениям с регистрацией в журнале установленной формы		Сентябрь, Январь и в течение года	Заместитель директора по УВР, классные руководители
14	Проводить профилактические занятия по эвакуации детей при чрезвычайных ситуациях		Сентябрь, Апрель	Директор
15	Проведение инструктажей по работе в летнем оздоровительном лагере		Май	Заместители директора

II. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

1	Установка диэлектрических ковриков на кухне, щитовой, прачечной	16500	февраль-март	зам. директора по АХЧ, завхозы
2	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, различных видов мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами	110000	по срокам	зам. директора по АХЧ, завхозы
3	Обеспечение работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	370000	по срокам	зам. директора по АХЧ, завхозы
4	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ		В течение года	Заместитель директора по АХЧ
5	Пополнение имеющихся медицинских аптечек и приобретение новых	18000	по истечении сроков	зам. директора по АХЧ, завхозы
6	Проведение медицинских		август	директор школы

	осмотров работников школы			
7	Проведение предрейсового медосмотра водителя	30000	ежедневно	мед. сестра
8	Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта: организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий; приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря		В течение года	Директор, заместитель директора по УВР, заместитель директора по АХЧ учителя физкультуры

III. Технические мероприятия

1	Проводить общий технический осмотр здания и сооружений		Август, Аврель	Заместитель директора по АХЧ
2	Нанесение на оборудование, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности		Август	Заместитель директора по АХЧ
3	Провести испытание устройств защитного заземления (зануления) и изоляции проводов электрических систем здания на соответствие безопасной эксплуатации		Август	Заместитель директора по АХЧ
4	Проводить мероприятия по проверке готовности теплосетей к отопительному сезону и мероприятия по их обслуживанию		Сентябрь, октябрь	Заместитель директора по АХЧ
5	Проверять состояние и эффективность работы вентиляционных установок, отопления и освещения		В течение года	Заместитель директора по АХЧ, заведующие кабинетами
6	Проводить проверку работоспособности смонтированной автоматической пожарной сигнализации		Сентябрь и по графику	Заместитель директора по АХЧ
7	Обеспечить противопожарные мероприятия		Постоянно в течение года	Заместитель директора по АХЧ
8	Провести испытание гимнастических снарядов, спортивного оборудования		Август	Комиссия согласно приказу, учителя физкультуры
9	Проверять работоспособность электрооборудования, ТСО, видео- и компьютерной техники		Август и в течение года	Заместитель директора по АХЧ Заместитель директора по ИКТ
10	Проводить проверку		Август	Комиссия согласно

	готовности кабинетов к учебному году			приказу, кабинетами зав.
11	Обеспечить наличие в кабинетах уголков по охране труда		Сентябрь и в течение года	Специалисты службы и комиссии по охране труда
12	Регулярно проводить в коридорах и классных помещениях влажную уборку		Ежедневно	Заместитель директора по АХЧ
13	Обеспечить безопасность при сходе с крыш снега и льда		Ноябрь-Апрель	Заместитель директора по АХЧ
14	Посыпать песком подходы к школе (в гололед)		Ноябрь-Апрель	Заместитель директора по АХЧ
15	Замена сгоревших ламп наружного освещения и в здании школы		Постоянно в течение года	Заместитель директора по АХЧ
Итого		574000		

Приложение 5
к Коллективному договору

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Старыгина И.В.Старыгина
« 27 » ноября 2025 г.

Утверждаю:
Директор ГБОУ СОШ № 1 п.г.т.
Суходол Соловьева Т.В.Соломонова
« 27 » ноября 2025 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
работ и профессий, по которому должны выдаваться средства индивидуальной
защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на 1 год
1	Библиотекарь	халат для защиты от общих производственных загрязнений	1
2	Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения. Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 1 12 1
3	Дворник	Жилет сигнальный видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Плащ от защиты воды Одежда специальная для защиты от понижения температур и ветра	1 1 1 1 на 2 года 1 на 2 года
4	Слесарь-ремонтник, рабочий по обслуживанию здания	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 1 на 2 года 1 пара на 2 года 12 пар 1
5	Водитель	Жилет сигнальный видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания). Перчатки для защиты от механических	1 1 1 на 2 года 1

		воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	12 пар 1 1
6	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений. Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания)	1 1 12
7	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 1 1
8	Помощник воспитателя	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 1 12 1
9	Машинист по стирке и ремонту белья	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 1 12 1
10	Кухонный работник	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 1 12 1
11	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Обувь специальная для защиты от	1 1

		механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	12 1
12	Сторож	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 1 1 на 2 года 1 12 1

**Приложение № 6
к коллективному договору**

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Смирнова И.В.Старыгина
« 27 » ноября 2025 г.



Утверждаю:
Директор ГБОУ СОШ № 1 п.г.т.
Суходол Т.В.Соломонова
« 27 » ноября 2025 г.

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

№ п/п	Должность	Количество календарных отпуска дней
1	Директор	3
2	Зам директора по УВР, главный бухгалтер	3

Протокол № 27
общего собрания работников ГБОУ СОШ № 1 п.г.т. Суходол

п.г.т. Суходол

« 27 » ноября 2025 г.

Председателем собрания избрана Соломонова Татьяна Владимировна, секретарем собрания избрана Наумова Елена Валентиновна.

Повестка дня:

1. Избрание представителя работников для подписания коллективного договора.
2. Рассмотрение и принятие Коллективного договора и приложений к нему (локальных нормативных документов).

По первому вопросу:

Слушали Чалбышеву Марию Игоревну. Она предложила избрать представителем от трудового коллектива Старыгину Ирину Владимировну – председателя профкома.

Голосовали тайным голосованием:

«За» 197 чел.

«Против» 0 чел.

«Воздержались» 0 чел.

Решили: избрать представителем работников Старыгину Ирину Владимировну – председателя профкома и предоставить ему право подписи текста Коллективного договора, всех приложений к нему локальных нормативных документов, а также, в случае необходимости, вносимых в него изменений и дополнений в течении срока действия коллективного договора от имени всех работников организации.

Работники, не являющиеся членами профсоюза уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений. Представлять интересы всех работников при разработке, заключении и исполнении коллективного договора.

По второму вопросу:

Слушали Соломонову Татьяну Владимировну. Она подробно ознакомила работников с условиями Коллективного договора и приложений к нему локальных нормативных документов.

Голосовали за принятие Коллективного договора в предложенной редакции

«За» 197 чел.

«Против» 0 чел.

«Воздержались» 0 чел.

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

Председатель собрания

Соловьева Т. В. Соломонова

Секретарь

Наумова Е. В. Наумова