

Содержание

№ п/п	Наименование разделов, приложений	Стр.
I	Общие положения	3-4
II	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	4-6
III	Рабочее время и время отдыха	6-11
IV	Оплата и нормирование труда	11-14
V	Социальные гарантии и льготы	14
VI	Охрана труда и здоровья	14-16
VII	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	16-17
VIII	Гарантии профсоюзной деятельности	17-20
IX	Обязательства выборного органа первичной	21
X	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	21-22
Приложения		
1	Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»	23-42
2	Приложение № 2 «Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам»	43-57
3	Приложение № 3 «Положения о материальном стимулировании Работников Учреждения»	58-119
4	Приложение № 4 «Положение о дополнительных отпусках работников общеобразовательного учреждения»	120-121
5	Приложение № 5 «Положение о нормах обеспечения работников общеобразовательного учреждения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»	122-124
6	Приложение № 6 «Положение о наставничестве в образовательном учреждении»	125-130
7	Соглашение по охране труда	131-134

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе имени полного кавалера ордена Славы А.И. Дырина п.г.т. Балашейка муниципального района Сызранский Самарской области.

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

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Сибутиной Ирины Александровны (далее – работодатель); работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Сухановой Светланы Анатольевны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 3 дней после его подписания.

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

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

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок

до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

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

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

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

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

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует по 15.02.2027 года включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

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

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

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой квалификацией и производительностью труда. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники: - предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); - проработавшие в организации свыше 10 лет; - одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет; - одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет; - родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет; - награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; - педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно

после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы 5 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

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

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

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

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

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах: 100 рублей по Самарской области и за ее пределами.

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

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

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

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

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

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации. Для сторожей учреждения в соответствии с ст.104 ТК РФ вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (год) не превышала нормального числа рабочих часов.

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

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

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

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

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

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

3.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7, настоящего раздела. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за один месяц до их ухода в очередной отпуск.

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

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

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

3.11. Продолжительность рабочей недели - пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье (ст.111 ТК РФ).

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

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

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

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

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

3.17. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается

только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

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

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

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

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

- за работу с вредными условиями труда;
- за ненормированный рабочий день;
- за особый характер работы;

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с приложением № 4 коллективного договора. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.22. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- женщинам, работающим в сельской местности, - 1 дополнительный выходной день в месяц (ст. 263.1 ТК РФ)

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

3.28. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.28.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 27 число текущего месяца и 12 число следующего месяца.

Установить следующие соотношения частей заработной платы: 40% - аванс, 60% - оставшаяся часть заработной платы.

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

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

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

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

обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором).

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

- со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается ежемесячное пособие в размере 5000 рублей.

4.9. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная доплата в размере до 1 500 рублей.

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

4.11. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

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

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

4.15. В течение учебного года и в каникулярный период не допускается изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

4.16. При распределении учебной нагрузки на следующий учебный год предусматривать осуществление преемственности классного руководства в классах.

4.17. Определять кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство.

4.18. За временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником устанавливаются ему соответствующие выплаты за классное руководство пропорционально времени замещения.

4.19. За неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству выплаты за классное руководство отменяются.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда (может являться приложением к коллективному договору).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года. 6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные

нормативные требования охраны труда в соответствии с приложениями № 4 коллективного договора.

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.1.13. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере до 10000 рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

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

6.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу. Периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой

ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

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

7.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.2.10. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие должности.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

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

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

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

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

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

8.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения

документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

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

8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации;

8.3.7. Предоставлять профсоюзной организации помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы;

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

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

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

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

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

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

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

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

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (ст. 100 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

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

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

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

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

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаются работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

9.11. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

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

10. Стороны договорились:

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

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

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

Приложение № 1
к коллективному договору
ГБОУ СОШ п.г.т. Балашейка

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основе Федерального Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», Трудового кодекса РФ, приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказа Минпросвещения России от 28.08.2020 №442 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, приказа Минпросвещения России от 31.07.2020г №373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования», приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 02.09.2020г №458 «Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования», Устава Учреждения.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка способствуют укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, высокому качеству работы, обязательны для исполнения всеми работниками школы.

1.3. Каждый работник школы и структурного подразделения несет ответственность за качество общего образования и его соответствие государственным образовательным стандартам, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.4. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством общеобразовательного учреждения (далее Учреждение) в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Для работников общеобразовательного учреждения работодателем является ГБОУ СОШ п.г.т. Балашейка.

2.2. Прием на работу и увольнение работников Учреждения осуществляет директор учреждения по трудовому договору (ст. 56, 57, 58, 59, 60, 65, 69, 331 ТК РФ).

2.3. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации, необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

2.4. К педагогической деятельности в школе и структурном подразделении не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном Федеральным законом порядке.

2.5. К педагогической деятельности могут быть допущены:

- лица, имевшие судимость, за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества а также против общественной безопасности и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям 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.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение о состоянии здоровья (личную медицинскую книжку);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к

осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов;

- справку о прохождении психиатрического освидетельствования.

Прием на работу без перечисленных выше документов не допускается.

2.7. Запрещается требовать от лиц при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.8. Прием на работу оформляется подписанием трудового договора в письменной форме между работником и директором учреждения и составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.9. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. В нем должны быть указаны наименование должности в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих или штатным расписанием и условия оплаты труда.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.10. Перед допуском к работе вновь поступившего работника директор обязан: ознакомить работника с условиями, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности; ознакомить работника с настоящими Правилами, Уставом Учреждения, коллективным договором, проинструктировать его по правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей, с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.11. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке, на работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. По заявлению работника ведение трудовой книжки возможно в бумажной или электронной форме.

2.12. На каждого работника Учреждения ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации. После увольнения работника его личное дело хранится в школе бессрочно.

2.13. Основаниями прекращения трудового договора и увольнения работников являются:

- соглашение сторон (ст. 78 Трудового кодекса РФ, далее - ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 58 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 (ст. 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением организационных и технологических условий труда, определенных сторонами условий трудового договора (статья 74 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (абзац второй ст. 73 ТК РФ);
- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (часть первая ст. 72.1. ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ); Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив письменно директора за 2 недели. Прекращение трудового договора оформляется приказом по школе.

13) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

14) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

2.14. В день увольнения директор учреждения производит с работником полный денежный расчет и выдает ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

III. Основные обязанности работников

3.1. Работники школы и структурного подразделения обязаны:

- добросовестно исполнять свои должностные обязанности, возложенные на него трудовым договором, использовать все рабочее время для производительного труда;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения администрации школы, обязанности, возложенные на них уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;

- соблюдать дисциплину труда — основу порядка в Учреждении, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем во время образовательной деятельности, или об ухудшении состояния своего здоровья и здоровья обучающихся и воспитанников, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя (на основании ст.34 ФЗ от 30.03.1999 №52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»);
- всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;
- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями учащихся и воспитанников и членами коллектива;
- систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;
- иметь поурочные планы (технологические карты уроков) на каждый учебный час (учебное занятие) и календарные планы воспитательно-образовательной деятельности на каждый день;
- при реализации ООП осуществлять оформление документации;
- присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей (воспитателей) и обучающихся своего класса и воспитанников своей группы;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- беречь и укреплять собственность общеобразовательного учреждения (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы топливо, электроэнергию, воспитывать у обучающихся (воспитанников) бережное отношение к имуществу;
- вести себя достойно и соблюдать правила этики поведения.

3.2. Педагогические работники общеобразовательного учреждения несут полную ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) с момента начала

перемены и до окончания урока, занятия, внеклассного и внешкольного мероприятия, организуемых общеобразовательным учреждением. Обо всех случаях травматизма обучающихся и воспитанников работники Учреждения и структурного подразделения обязаны немедленно сообщить администрации.

Педагогическим работникам общеобразовательного учреждения запрещено:

- удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);
- выполнять в учебное время разного рода мероприятия и поручения, не связанные с учебным процессом;
- участвовать в рабочее время в собраниях, заседаниях, совещаниях по общественным делам.

3.3. Посторонние лица могут присутствовать во время образовательной деятельности только с разрешения директора, его заместителей и заведующей структурным подразделением. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только директору школы и его заместителям.

3.4. Приказом директора учреждения в дополнение к учебной работе на учителей могут быть возложены:

- классное руководство,
- заведование учебными кабинетами,
- учебно-опытным участком,
- организация трудового обучения, а также выполнение других образовательных функций.

IV. Основные обязанности администрации

1. Администрация школы обязана обеспечить:

- соблюдать законодательство о труде, локальные нормативные акты Учреждения, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовыми договорами;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применение сертифицированных индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения ими обязательных медицинских осмотров;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациям, средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве;
- санитарно-бытовые и гигиенические условия (освещенность рабочего места, температурный режим, электробезопасность и т.д.), лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями по охране труда;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследование несчастных случаев на производстве;
- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве
- профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзного комитета;
- наличие комплекта нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда;
- обеспечивать соблюдение работниками Учреждения обязанностей, возложенных на них уставом Учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка;
- создать условия для улучшения качества работы, своевременно подводить итоги,
- поощрять передовых работников с учетом мнения трудового коллектива, повышать роль морального и материального стимулирования труда, создать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий;
- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки,
- поддерживать и развивать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении учреждением, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной самодеятельности;
- своевременно рассматривать замечания работников;
- правильно организовать труд работников учреждения в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место для образовательной деятельности;
- обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников учреждения, проводить аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;

- обеспечить соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение коллектива;
 - не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;
 - обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы;
 - чутко относиться к повседневным нуждам работников учреждения, обеспечивать предоставление им установленных льгот и преимуществ;
 - возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей, компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных Российским законодательством;
 - совершенствовать учебно-воспитательный процесс, распространять и внедрять передовой опыт работы в учреждении, создавать условия, необходимые для нормального развития детей, а также обеспечивающие охрану их жизни и здоровья.
- 4.2. Администрация Учреждения несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) во время пребывания их в учреждении и участия в мероприятиях, организуемых школой и структурным подразделением. Обо всех случаях травматизма сообщать в Западное управление министерства образования и науки Самарской области в установленном порядке.
- 4.3. Администрация Учреждения обязана организовать учет явки работников школы и структурного подразделения на работу и ухода с работы.
- 4.4. Руководитель структурного подразделения осуществляет внутренний контроль за деятельностью педагогического, технического, обслуживающего персонала.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников учреждения устанавливается настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учётом:

а) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204) (далее – приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

б) объёма фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

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

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

5.2. Учреждение работает по графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями. Выходные дни – суббота, воскресенье. Время работы административного и отдельных категорий обслуживающего персонала (бухгалтер, секретарь, заведующий хозяйством, библиотекарь, дворник, рабочий по обслуживанию школьного здания, методист, делопроизводитель, психолог) с понедельника по четверг с 8.00 до 17.00, в пятницу с 8.00 до 16.00, перерыв на обед согласно пункта 5.8.19 настоящего Положения.

5.3. Особенности режима рабочего времени учителей, в период учебного года:

5.3.1. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 час.) (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 года № 298/3 -1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

5.3.2. Выполнение педагогической работы учителями (далее – работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной работой, которая выражается в фактическом объёме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с приказом № 1601 (далее – нормируемая часть педагогической работы).

5.3.3. К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

5.3.4. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (далее – занятия) независимо от их продолжительности

и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков, определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией организации по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

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

а) самостоятельно:

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

- ведение журналов и дневников обучающихся в электронной и в бумажной форме, работа в системе АСУ РСО;

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

б) планами и графиками организации – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний:

в) графиками, планами, расписаниями, коллективным договором – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в

оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности;

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

д) локальными нормативными актами организации («Положение о дежурном учителе», «Положение о дежурном классе») – периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, приёма ими пищи.

5.3.6. При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитывается режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

5.3.7. Педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ.

Педагогическим работникам Учреждения, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении ЕГЭ (ОГЭ) в рабочее время предоставляется дополнительный отгул продолжительностью один календарный день за одну работу на ЕГЭ (ОГЭ).

5.3.8. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, установленных трудовыми договорами, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в организации не требуется. Для указанных работников предусматривается свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям. Установление свободного дня зависит от объема учебной нагрузки учителей, соблюдения гигиенических требований к режиму образовательной деятельности для обучающихся в соответствии с нормами СанПиН и других особенностей. Работникам, ведущим преподавательскую работу, не применяется продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов (не более 36 часов) в неделю.

5.3.9. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом Постановления Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020. № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4 3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре – октябре – по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре – декабре – по 4 урока по 35 минут каждый; январь – май – по 4 урока по 40 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

5.3.10 Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается

- исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в образовательном учреждении и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

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

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

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых образовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Недельная нагрузка педагогических работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования, - «Детский сад» закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

Недельная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

5.4. Разделение рабочего дня на части

5.4.1. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных настоящими Правилами. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

5.4.2. При составлении расписаний занятий исключаются нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

5.5. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

5.5.1. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно – каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.5.2. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, которое является их рабочим временем, педагогические работники выполняют педагогическую (в том числе методическую, организационную, воспитательную работу в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктами 5.3.5. – 5.3.7 настоящих Правил (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

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

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

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

5.5.4. Режим рабочего времени руководителей образовательной организации, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры должностей, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

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

5.5.6. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется приказом директора организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

5.6. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям

5.6.1. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

5.6.2. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности по оздоровлению и (или) отдыху обучающихся, в том числе в пришкольных оздоровительных лагерях, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

5.7. Регулирование рабочего времени отдельных педагогических работников

5.7.1. Режим рабочего времени педагогов-психологов (логопедов), в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется с учётом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;
- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за её пределами.

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

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

В учреждении с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учётом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю, согласно утвержденному графику сменности.

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

5.7.3. Режим рабочего времени для уборщиков служебных помещений и сторожей организации определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются

директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.7.4. Для работников Учреждения, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день:

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- руководитель структурного подразделения;
- завхоз;
- начальник планово-экономического отдела;
- бухгалтер.

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

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

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

5.8. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков

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

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. С учетом статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.8.2. Работникам организации предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.8.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

5.8.4. 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.

5.8.5. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.8.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

5.8.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ работнику организации по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

5.8.9. Работникам организации могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 116,117 ТК РФ в соответствии с Положением о дополнительных оплачиваемых отпусках (Приложение № 4 к Коллективному договору).

5.8.10. Педагогические работники в соответствии с п.4 ст.47 ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации» и ст. 335 ТК РФ имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск) не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

5.8.11. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Положением о дополнительных оплачиваемых отпусках (Приложение № 4 к Коллективному договору).

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

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

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

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

5.8.16. Директор организации обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

5.8.17. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни не допускается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством, с обязательного письменного согласия работника. По письменному распоряжению работодателя работник может привлекаться к дежурству выходные и нерабочие праздничные дни. За дежурство в выходные и нерабочие праздничные дни работнику предоставляется выходной день в каникулярное время, не совпадающее с отпуском работников, в расчете один календарный день за один день дежурства.

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

5.8.19. Всем работникам учреждения (кроме педагогических работников) устанавливается перерывы для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 мин. (ст.108 ТК РФ).

№ п/п	Должность по штатному расписанию	Время перерыва для отдыха и питания
Школа		
1	Директор	13.00-13.48
2	Зам директора по УВР	12.00-12.48
3	Начальник планово-экономического отдела, бухгалтер	13.00-13.48
4	Завхоз	12.00-12.48
5	Секретарь	13.00-13.48
6	Библиотекарь	12.00-12.48
7	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	12.00-12.48
8	Уборщик служебных помещений	1 смена 12.30-13.30 2 смена 14.30-15.30
9	Дворник	12.00-12.48
10	Водитель	11.30-12.00, 13.30-14.00

№ п/п	Должность по штатному расписанию	Время перерыва для отдыха и питания
СП «Детский сад»		
1	Руководитель	12.00-12.48
2	Методист	13.00-13.48
3	Бухгалтер, специалист по закупкам	12.00-12.48
4	Завхоз	12.00-12.48
5	Помощники воспитателя	14.00-15.00
6	Психолог	12.00-12.48
7	Повар	13.00-14.00
8	Машинист по стирке белья	12.00-13.00
9	Дворник	12.00-13.00
10	Рабочий по обслуживанию здания	12.00-13.00
11	Делопроизводитель	12.00-12.48
12	Кухонный рабочий	14.00-15.00
13	Уборщик помещений	12.00-13.00

5.8.20. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении. Воспитатели обедают за 30 минут до начала работы (2 смена) или после ее окончания (1 смена).

5.8.21 . Выплата заработной платы в Учреждении производится 2 раза в месяц: 12 и 27 числа каждого месяца.

VI. Права

6.1. Педагогические работники имеют право работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе.

6.2. Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

6.3. Работники с ненормированным рабочим днем имеют права на дополнительный оплачиваемый отпуск (постановление Правительства Самарской области № 8 от 01.02.2006 г.).

VII. Поощрение за успехи в работе

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

В учреждении могут применяться и другие поощрения.

7.2. За особые заслуги педагоги школы и структурного подразделения представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленными для работников народного образования, и присвоения почетных званий.

7.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

7.4. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива, совета учреждения.

VIII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

8.3. Увольнение в качестве взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом школы и правилами внутреннего трудового распорядка. За прогул (в том числе за отсутствие на рабочем месте более трех часов в течение рабочего дня) без уважительной причины администрация школы применяет дисциплинарное взыскание, предусмотренное выше. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогический работник может быть уволен за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

8.4. Дисциплинарное взыскание применяется директором, а также соответствующими должностными лицами органов образования в пределах предоставленных им прав. Администрация имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

8.5. Дисциплинарные взыскания на директора накладываются Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

8.6. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть потребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется администрацией не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

8.7. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под расписку в трехдневный срок.

8.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию. Администрация по своей инициативе или ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные выше, не применяются.

8.10. Правила внутреннего трудового распорядка доводятся до сведения каждого работника под подпись.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и порядке установления
доплат и надбавок к должностным
окладам

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам работников Учреждения из специального фонда оплаты труда разработано в соответствии:

- со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. (редакция от 31.12.2014 года) «Об образовании в Российской Федерации»;
- Уставом ГБОУ СОШ п.г.т. Балашейка;
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 "О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области" (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 № 83, от 27.07.2007 № 118, от 11.06.2008 № 201, от 29.10.2010 № 563, от 14.04.2011 № 119, от 26.05.2011 № 204, от 12.10.2011 № 578, от 27.10.2011 № 702, от 03.02.2012 № 38, от 25.09.2012 № 475, от 12.12.2012 № 739, от 21.03.2013 № 107, от 22.01.2014 № 25, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 № 917, от 06.10.2016 № 578, от 20.12.2016 № 773, от 01.02.2017 № 62, от 02.02.2018 № 57, от 06.03.2019 № 121, от 16.04.2019 № 237, от 11.12.2019 № 913, от 30.11.2020 № 949);
- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 года № 412-од "Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области";
- Законом Самарской области от 14.12.2004 № 158-ГД (в ред. Законов Самарской области от 05.07.2005 № 146-ГД, от 08.11.2005 № 196-ГД, от 03.07.2007 № 61-ГД) "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области";
- Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 N 353 (ред. от 10.06.2021) "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования"
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 № 92, от 09.10.2009 № 536, от 23.06.2010 № 299, от 12.10.2011 № 575, от 27.10.2011 № 702, от 21.06.2012 № 287, от 25.09.2012 № 475, от 21.03.2013 № 107, от 30.10.2013 № 582, от 22.01.2014 № 25, от 17.02.2014 № 79, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485 (ред. 25.10.2012)) «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и

утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 г. № 237-од; от 13.02.2015 г. № 50-од; от 03.07.2017 г. № 262-од; редакция от 14.12.2020 г.);

- Постановлением Правительства Самарской области от 27.10.2011 № 628 (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 30.10.2012 № 586, от 14.08.2014 № 482) "Об установлении расходного обязательства Самарской области по финансированию расходов, находящихся в ведении Самарской области государственных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, на содержание детей, за содержание которых в указанных учреждениях плата с родителей не взимается"

- Постановление правительства Самарской области от 12.12.2012 г. № 739 (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 21.03.2013 № 107) «О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2012 г. № 576 (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 12.12.2012 № 739) «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»;

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

- Постановлением Правительства Самарской области от 25.10.2012 г. № 606 «О повышении заработной платы работникам бюджетной сферы»;

- Приказом Минпросвещения России от 28.08.2020 № 442 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования»;

- Приказом Минпросвещения России от 31.07.2020 № 373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования»;

- Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724 (редакция от 23.06.2014 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»;

- Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2011 № 163-р (ред. от 07.07.2014 № 393-р) "Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений,

созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности".

- Распоряжение Минобрнауки Самарской области № 865-р от 09.10.2019 г. «О внесении изменения в распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 № 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда 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»

- Постановлением Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 г. № 690»:

- приложение № 10 «Методика расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в расчете на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в расчете на одного обучающегося по очной форме обучения»;

- приложение № 1 «Методика расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника»;

- приложение № 3 «Методика расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника»;

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

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

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

1.5. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения и

определяет цель-усиление материальной заинтересованности работников ГБОУ посредством:

- доплат педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями;
- проверку тетрадей и письменных работ; заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.);
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения;
- доплат 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;
- выплат за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- выплат, определяемых повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении следующих предметов: информатика и ИКТ, английский язык, технология;
- выплат, определяемых повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников (высшая квалификационная категория – 1,2, первая квалификационная категория – 1,1);
- выплат, определяемых повышающими коэффициентами, учитывающими работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения ($K=1,3$);
- компенсационных выплат работникам, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

1.6. Доплаты педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения, 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 и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников, устанавливаются в пределах специального фонда оплаты труда работников Учреждения.

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

1.8. Определение видов выплат, производимых из специального фонда в пределах выделенных средств на оплату труда, входит в компетенцию директора Учреждения, и оформляется приказом по Учреждению на основании данного Положения.

1.9. Надбавки и доплаты отменяются или их размеры уменьшаются при ухудшении

качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушениях трудовой дисциплины работниками Учреждения.

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

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

1.12. К доплатам и надбавкам, носящим компенсационный характер относятся: доплаты за работу с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за выполнение работ различной квалификации и другие.

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

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

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

1.16. Выплаты по классному руководству осуществляются в последний рабочий день месяца.

2. УСТАНОВЛЕНИЕ И ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

2.1. Заработная плата работников устанавливается в трудовом договоре с ними в соответствии с настоящим Положением и выплачивается за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям I-XI классов, педагогам дополнительного образования;

- за 24 часа музыкальному работнику структурного подразделения;

- за 30 часов педагогической работы в неделю: воспитателям ГПД;

- за 36 часов педагогической работы в неделю: воспитателю структурного подразделения;

- за 39 часов медицинскому работнику структурного подразделения.

Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата.

Заработная плата педагогических работников устанавливается исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (*перерывов*), предусмотренных между уроками (*занятиями*).

Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующем случае:

- учителям начальных классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физкультуры учителям-специалистам.

Учителям школы, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;

- заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

Для сторожей учреждения в соответствии с ст.104 ТК РФ вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (год) не превышала нормального числа рабочих часов.

Для водителей учреждения в соответствии с п.5 Приказа Минтранса РФ от 16.10.2020 №424 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей» вводится суммированный учет рабочего времени.

2.2. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле, установленной Правительством Самарской области.

2.3. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября и утверждается приказом директора школы.

2.4. Заработная плата директора школы устанавливается трудовым договором с работодателем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

2.5. Заработная плата заместителей директора и начальника планово-экономического отдела устанавливается директором школы в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год в январе и в сентябре по формуле, установленной Правительством Самарской области.

2.6. Средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в соответствии с учебным планом, для целей расчета заработной платы директора, его заместителей и начальника планово-экономического отдела рассчитывается два раза в год, за январь и за сентябрь.

2.7. Размер заработной платы (вознаграждения) работников из числа прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, медицинского и обслуживающего персонала определяется трудовым (гражданско-правовым) договором, заключаемым в установленном порядке.

2.8. Выплаты за счет специального и стимулирующего фонда, экономии фонда оплаты труда, установленные настоящим Положением, выплачиваются одновременно с заработной платой.

2.9. Указанные в п. 2.8 выплаты (кроме материальной помощи и единовременных выплат, указанных в п. 5.1. Положения) выплачиваются пропорционально отработанному за месяц времени. Указанные выплаты не выплачиваются за периоды: временной нетрудоспособности (за исключением соответствующего пособия), отпусков без сохранения заработной платы, оплачиваемых отпусков, повышения квалификации и другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

2.10. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением (кроме материальной помощи и единовременных выплат, указанных в п. 5.1. Положения), учитываются при расчете средней заработной платы.

2.11. В соответствии со ст. 134 ТК РФ Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. За счет специального фонда оплаты труда (в том числе специального фонда при оплате индивидуального обучения) работникам устанавливаются следующие виды выплат:

3.1.1. Доплаты педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, за проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, за организацию внеурочной деятельности, профильного обучения, проведение курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

3.1.2. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими:

- квалификационную категорию работников:

высшая категория $K=1,2$;

первая категория $K=1,1$.

- педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения:

$K=1,3$ (Постановление Правительства Самарской области от 16.04.2019. № 237).

Надбавка педагогическим работникам, награжденным Почетной грамотой министерства образования и науки РФ, – не более 1000 рублей.

3.1.3. Доплата работникам за осуществление деятельности, не предусмотренной их должностными обязанностями.

3.1.4. Доплаты работникам компенсирующего характера, предусмотренные ТК РФ, трудовым законодательством Российской Федерации, перечнем работ с неблагоприятными условиями труда.

3.2. Размеры выплат и доплат, выплачиваемых из специального фонда оплаты труда, максимальным уровнем не ограничиваются и устанавливаются приказом директора школы в пределах имеющихся средств.

3.3. Доплаты и надбавки устанавливаются с указанием срока их действия. Срок действия зависит от вида и характера выполняемых работ. Надбавки и доплаты могут быть установлены:

- на определенный период (например, ежемесячно, по полугодиям, на учебный год и т.п.);
- единовременно.

3.4. Предложения по размерам, видам, срокам установления доплат, надбавок могут вноситься на рассмотрение директора:

- профсоюзным комитетом школы;
- заместителями директора;
- руководителем структурного подразделения;
- начальником планово-экономического отдела.

3.5. Доплаты и надбавки могут быть сняты, либо их размер может быть уменьшен на основании приказа директора школы в связи с изменением характера или объема работы и другими имеющими значение обстоятельствами. О прекращении выплаты доплат и надбавок (уменьшении их размера) работникам учреждения сообщается в установленном законом порядке.

3.6. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством РФ, в том числе пособия по временной нетрудоспособности (за счет организации три дня), выплачиваемые работодателем.

3.7. Доплаты сотрудникам к должностным окладам до минимальной оплаты труда, которые гарантированы трудовым законодательством Российской Федерации.

4. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ ИЗ СПЕЦИАЛЬНОГО ФОНДА УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей педагогических работников, влияющей на качество обучения и воспитания обучающихся:

4.1.1. Доплаты педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ:
- расчет доплаты за проверку тетрадей и письменных работ производить согласно действующему приказу на 01.09 и на 01.01 отчетного периода.

4.1.2. Доплата педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.):

Показатели оценки деятельности заведующих кабинетом	Сроки представления материалов	Период,	Сумма руб.	Кому выплачивается
Состояние учебного кабинета: документация кабинета; - оборудование кабинета; - эстетика оформления; - соблюдение правил норм и правил охраны труда и нормативных санитарно-гигиенических требований; - сохранность кабинета - наличие электронных образовательных ресурсов. Обеспечение сохранности и обновления пособий, демонстративных приборов, измерительной аппаратуры, лабораторного оборудования, спортивного инвентаря и других средств обучения	По итогам осмотра кабинетов, приемки кабинетов к новому учебному году, ежемесячное соблюдение требований к учебному кабинету	На месяц	до 600 руб.	Заведующим кабинетам и, учебными мастерскими, спортивным залом, учителям-предметникам

4.1.3. Доплата педагогическим работникам за проведение консультаций и дополнительных занятий с обучающимися:

Показатели оценки деятельности учителей - предметников	Сроки представления материалов по самоанализу деятельности	Период, на который может быть установлена стимулирующая доплата	Сумма (руб)	Кому выплачивается
Систематическое проведение консультаций и дополнительных занятий с обучающимися по утвержденному расписанию.	ежемесячно	на месяц	До 5000 руб.	учителям начальных классов, учителям-предметникам

4.1.4. Доплата педагогическим работникам за использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения:

Показатели оценки деятельности учителей - предметников	Сроки представления материалов по самоанализу деятельности	Период, на который может быть установлена стимулирующая доплата	Сумма (руб)	Кому выплачивается
Использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения	ежемесячно	на месяц	до 5000 руб.	учителям начальных классов, учителям-предметникам

4.1.5. 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:

Показатели оценки деятельности учителей - предметников	Сроки представления материалов по самоанализу деятельности	Период, на который может быть установлена стимулирующая доплата	Сумма (руб)	Кому выплачивается
За организацию внеурочной деятельности, профильного обучения, проведение курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса	ежемесячно	на месяц	до 10000 руб.	учителям начальных классов, учителям-предметникам

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

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

1,3 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения (Постановление Правительства Самарской области от 16.04.2019 г. № 237 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

4.1.7. Доплата педагогическим работникам за работу с обучающимися, находящимися на семейном обучении:

Показатели оценки деятельности учителей - предметников	Сроки представления материалов по	Период, на который может быть установлена стимулирующая	Сумма (руб.)	Кому выплачивается

	самоанализу деятельности	доплата		
Работа с обучающимися, находящимися на семейном обучении, проведение из промежуточной и итоговой аттестации	2 раза в год январь сентябрь	Период определяется приказом по учреждению	Не более 1000 руб.	учителям начальных классов, учителям-предметникам

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

Критерии	Сроки предоставления материалов	Период, на который может быть установлена доплата	Сумма (руб.)	Кому выплачивается
За совмещение профессий (должностей), за сверхурочную работу	Ежемесячно	на месяц	До 20000 руб.	педагогические работники, административно-хозяйственный и младший обслуживающий персонал
Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	Ежемесячно	на месяц	до 15000 руб.	Педагогические работники, библиотекарь, административно-хозяйственный и младший обслуживающий персонал
Расширение зоны обслуживания, дополнительные обязанности	Ежемесячно	На месяц	До 30000 руб.	Административно-хозяйственный и младший обслуживающий персонал, методист, воспитатели, музыкальный руководитель, медработник
Контроль за организацией горячего питания в школе	Ежемесячно	На месяц	до 5000 руб.	Ответственный за питание
Руководитель ШМО,	Ежемесячно	На месяц	до 3000	Руководитель

методическая работа			руб.	ШМО, педагогические работники
Организация и проведение праздников, культурно-массовых, спортивных мероприятий	Ежемесячно	На месяц	до 10000 руб.	педагогические работники, библиотекарь
Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания)	Ежемесячно	На месяц	до 25000 руб.	зам.директора по УВР, начальник планово-экономического отдела.
Выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда, контроль за обеспечением безопасных условий труда	2 раза в год	На месяц	до 5000 руб.	заведующий хозяйством, председатель ПК
Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Ежемесячно	На месяц	до 15000 руб.	Педагогические работники, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал
За увеличение объема работ	Ежемесячно	На месяц	до 20000 руб.	Педагогические работники, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал
Контроль за рациональным, экономичным использованием материальных и финансовых ресурсов.	Ежемесячно	На месяц	до 15000 руб.	Начальник планово-экономического отдела

Организация работы по охране прав детства	Ежемесячно	На месяц	до 10000 руб.	Зам. директора по УВР, педагогические работники
Ведение делопроизводства и воинского учета	2 раза в год	На месяц	до 5000 руб.	Секретарь
Ведение и организация архивного документооборота	2 раза в год	На месяц	до 5000 руб.	Секретарь, бухгалтер
Организация работы школьного сайта, страницы ОУ в соцсети	2 раза в год	На месяц	до 5000 руб.	Зам.директора по УВР, педагогические работники
Организация первоначальной постановки на воинский учет, гражданской обороны и по военно-патриотическому воспитанию	2 раза в год	На месяц	до 5000 руб.	педагогические работники
Совмещение обязанностей лаборанта в кабинетах химии и физики	2 раза в год	На месяц	до 3000 руб.	педагогические работники
Организация наставнической работы с молодыми специалистами в соответствии с Положением о наставничестве	2 раза в год	На месяц	до 3000 руб.	педагогические работники
Своевременное ведение документации по пенсионному фонду	ежемесячно	На месяц	До 2000 руб.	Секретарь, делопроизводитель, начальник планово-экономического отдела

4.3. Выплаты работникам согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации:

Критерии	Сроки предоставления материалов	Период, на который может быть установлена доплата	Сумма (руб.)	Кому выплачивается
Выплаты согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации	Ежемесячно	На месяц	до 15000 руб.	Помощники воспитателя, административно-хозяйственны

				й, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал
--	--	--	--	--

4.4. Доплаты и надбавки компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда:

Критерии	Сроки предоставления материалов по самоанализу деятельности	Период, на который может быть установлена стимулирующая выплата	Сумма (руб)	Кому выплачивается
За работу с химическими реактивами при выполнении демонстрационных опытов, лабораторных и практических работ по химии	Ежемесячно	На месяц	Не более 8,4 %	Учителю химии
За работу в ночное время не ниже 35% от тарифной ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00). За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Ежемесячно	На месяц	не более 35%.	Сторолам
За работу с дезинфицирующими растворами. За уборку общественных туалетов	Ежемесячно	На месяц	Не более 12%.	Помощникам воспитателя, кухонному работнику
За работу у горячей плиты, электро-жарочных шкафов и других аппаратов для выпечки	Ежемесячно	На месяц	Не более 12%	Повару
За работу по стирке белья с использованием моющих и дезинфицирующих средств	Ежемесячно	На месяц	Не более 12%	Машинист по стирке и ремонту спецодежды

5. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЭКОНОМИИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. При образовании экономии фонда оплаты труда вследствие наличия вакантных единиц, неполного замещения работников, временно отсутствующих по различным причинам (временная нетрудоспособность, курсы повышения квалификации,

командировка и т.п.), 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 (премий, надбавок, доплат) и материальной помощи работникам школы в соответствии с настоящим Положением и приказом директора. Размер выплат определяется в зависимости от личного вклада и других обстоятельства и максимальными размерами не ограничивается.

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании
Работников Учреждения

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Положение о материальном стимулировании Работников (далее «Положение») разработано в соответствии

- со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об Образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
- Уставом ГБОУ СОШ п.г.т. Балашейка;
- Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006 г. «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 № 83, от 27.07.2007 № 118, от 11.06.2008 № 201, от 29.10.2010 № 563, от 14.04.2011 № 119, от 26.05.2011 № 204, от 12.10.2011 № 578, от 27.10.2011 № 702, от 03.02.2012 № 38, от 25.09.2012 № 475, от 12.12.2012 № 739, от 21.03.2013 № 107, от 22.01.2014 № 25, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 № 917, от 06.10.2016 № 578, от 20.12.2016 № 773, от 01.02.2017 № 62, от 02.02.2018 № 57, от 06.03.2019 № 121, от 16.04.2019 № 237, от 11.12.2019 № 913, от 30.11.2020 № 949);
- Постановлением Правительства Самарской области № 12 от 15.02.2006 г. «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями на 22.02.2018 г. № 93);
- Постановлением Правительства Самарской области № 118 от 27.07.2007 г
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета" (с изменениями на 15 января 2018 года) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 № 398, от 27.10.2011 № 702, от 31.10.2012 № 600, от 21.03.2013 № 107, от 12.12.2013 № 756, от 16.12.2013 № 762, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 № 917, от 15.12.2016 № 736, от 01.02.2017 № 62, от 15.01.2018 № 9, с изм., внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485 (ред. 20.12.2016), от 25.09.2012 № 475, от 29.10.2012 № 576; ред. от 10.06.2021);
- Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося,

воспитанника за счет средств областного бюджета (с изменениями на 15 апреля 2019 года) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 № 92, от 09.10.2009 № 536, от 23.06.2010 № 299, от 12.10.2011 № 575, от 27.10.2011 № 702, от 21.06.2012 № 287, от 25.09.2012 № 475, от 21.03.2013 № 107, от 30.10.2013 № 582, от 22.01.2014 № 25, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 № 917, от 06.10.2016 № 578, от 23.12.2016 № 797, от 01.02.2017 № 62, от 18.04.2017 № 245, от 14.09.2017 № 594, от 14.02.2018 № 78, от 29.11.2018 № 721, от 15.04.2019 № 224, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016)

- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 года № 412-од "Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области";

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» (с изменениями на 29 декабря 2018 года) (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 г. № 8-од; от 10.01.2013 г. № 3-од; от 28.06.2013 г. № 281-од; от 04.09.2014 г. № 278-од; от 09.09.2015 г. № 365-од; от 20.12.2016 г. № 408-од; от 03.07.2017 г. № 262-од, от 13.03.2018 № 100-од, от 29.12.2018 № 464-од);

Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 30-од «Об утверждении Видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области общеобразовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с изменениями на 13 марта 2018 года) (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 г. № 10-од; от 26.12.2012 г. № 452-од; от 24.07.2014 г. № 236-од; от 29.04.2015 г. № 141-од; от 20.12.2016 г. № 408-од; от 03.07.2017 г. № 262-од, от 12.10.2017 № 362-од, от 13.03.2018 № 100-од);

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 г. № 237-од; от 13.02.2015 г. № 50-од; от 03.07.2017 г. № 262-од; редакция от 14.12.2020 г.);

Распоряжение № 256-р от 20.03.2009 г. «О создании Экспертного совета по установлению стимулирующих выплат руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с изменениями и дополнениями от 12.01.2016 г.);

- Постановлением Правительства Самарской области от 24.09.2012 г. № 464

«О повышении заработной платы медицинским работникам образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области;

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

Постановлением правительства Самарской области от 25 сентября 2012 года

№ 475 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265);

- Постановлением Правительства Самарской области от 30 октября 2012 г. № 586 "О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 27.10.2011 № 628 "Об установлении расходного обязательства Самарской области по финансированию расходов, находящихся в ведении Самарской области государственных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, на содержание детей, за содержание которых в указанных учреждениях плата с родителей не взимается";

- Постановлением правительства Самарской области от 12.12.2012 г. № 739

«О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.03.2013

№ 107, от 26.04.2019 № 265);

- Постановлением Правительства Самарской области от 21 марта 2013 г. № 107 "О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области" (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265);

- Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 года № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 31 января 2017 года) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 14.11.2013 г. № 620; от 22.07.2014 г. № 410; от 13.01.2016 № 3; от 31.01.2017 № 59);

- Постановлением Правительства Самарской области № 582 от 30.10.2013 года «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265);

- Постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014 № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265);

- Постановлением Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 № 690 "Об утверждении Методики расчета нормативов финансового

обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета» (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265)

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 г., № 408-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области» (с изменениями от 03.07.2017 г.) (в редакции Приказа министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017 № 262-од);

- Постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2017 г. № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями на 26 апреля 2019 года) (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 26.04.2019 № 265);

- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 г. № 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы» (в ред. Распоряжения Правительства Самарской области от 09.10.2019 № 865-р);

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, прочим педагогическим работникам, административно- хозяйственному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу общеобразовательного учреждения и распространяется на педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, прочих педагогических работников, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, иных работников общеобразовательного учреждения.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, прочим педагогическим работникам, административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному, медицинскому и обслуживающему персоналу образовательного учреждения за фактически отработанное время.

1.5. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем результативности и качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

1.6. Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются учредителем, министерством образования и науки Самарской области, с учетом соблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной

заработной платы руководителя образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год (приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области общеобразовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с изменениями от 13.03.2018 г.);

1.7. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения составляет не более 3% от общего стимулирующего фонда учреждения, устанавливается учредителями по результатам работы за квартал и за год в соответствии с Положением.

1.8. Настоящее положение разрабатывается Учреждением, согласовывается Управляющим Советом учреждения, утверждается приказом директора.

II. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТРУДА РАБОТНИКОВ

При определении размера премий работникам образовательного учреждения используются следующие критерии оценки их труда:

- качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления
- успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания
- активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования.
- участие в методической работе, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, авторской разработке учебных программ, курсов, учебных пособий, учебников
- активное участие в общественной жизни образовательного учреждения,
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, требований охраны труда и техники безопасности,
- результат подготовки учреждения к началу учебного года.

III. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА УЧРЕЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ ГБОУ СОШ П.Г.Т. БАЛАШЕЙКА

1. Виды стимулирующих выплат работникам школы.

Условия для назначения, снижения и отмены стимулирующих выплат:

1.1. При наличии финансовых средств работники учреждения имеют право на премирование. Стимулирующий фонд расходуется на стимулирующие выплаты:

- стимулирующие надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)
- стимулирующие доплаты
- премии
- оказание материальной помощи.

1.2. Условия для назначения надбавки за результативность и качество работы:

- 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 работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;

1.3. Основаниями для премии служат:

подведение итогов образовательного процесса, методической работы, внедрение новых технологий, форм и методов обучения, укрепление учебно-материальной базы, сохранность имущества, результаты смотров, конкурсов, олимпиад, высокое качество знаний обучающихся и воспитанников, в том числе по результатам ЕГЭ и ОГЭ.

2. Виды стимулирующих выплат работникам структурного подразделения «Детский сад». Условия для назначения стимулирующих выплат.

2.1. Стимулирующий фонд расходуется на стимулирующие выплаты: надбавки за эффективность (качество) работы, стимулирующие доплаты, премии и иные поощрительные выплаты, материальную помощь

2.2. Условиями для назначения надбавок за эффективность (качество) работы являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в структурном подразделении, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.3. Условия снижения надбавок за эффективность (качество) работы:

- Наличие обоснованной жалобы.
- При наличии *одной* обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки.
- Снижение размера стимулирующих выплат согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора ГБОУ с указанием причин снижения.

2.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в Учреждении, во время которого ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника. Выплата снимается приказом директора по

согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.

– Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом.

– Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ГБОУ.

– При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ГБОУ, с момента назначения.

– Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения.

– Невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

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

3. Основными показателями премирования

3.1. Основными показателями премирования каждого сотрудника школы могут являться:

- премирование по итогам работы за год - до 15 000 руб.;
- нетрадиционный подход к методической работе в школе, внедрение инновационных программ, технологий и методик работы с воспитанниками и обучающимися – до 10000 руб.
- высокое качество знаний обучающихся, в том числе по результатам ЕГЭ и ГИА – до 10000 руб.
- проведение открытых уроков, занятий – до 5000 руб.;
- результаты участия в районных, окружных, областных смотрах, конкурсах – до 10000 р;
- участие в качестве организатора в ППЭ на государственной итоговой аттестации выпускников - до 5000 руб.;
- подготовка школы к началу нового учебного года - до 10000 руб.;
- отсутствие замечаний по ПБ и ТБ – до 5000 руб.;
- эстетическое оформление кабинета– до 5000 руб.;
- проведение текущего ремонта, сохранность мебели, кабинета без ремонта - до 10000 руб.;

- премирование за подготовку учащихся и воспитанников - призёров в очных окружных, областных, российских конкурсах, выставках, олимпиадах - до 10 000 руб., в заочных и дистанционных конкурсах, выставках, олимпиадах - до 5000 руб.;
- высокие производственные достижения- до 5000 руб.;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений – до 10000 руб.;
- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда - до 15000 руб.;
- за создание в школе комфортных здоровьесберегающих и безопасных условий - до 15000 р.;
- за обеспечение исправного технического состояния автобуса - до 7 000 руб.;
- за отсутствие ДТП, обеспечение безопасной перевозки детей - до 7 000 руб.;
- за обеспечение порядка в салоне автобуса, соблюдение правил поведения учащимися при осуществлении школьных перевозок - до 10 000 руб.;
- за отсутствие замечаний при выездных проверках школы - до 10 000 руб.;
- за организацию спортивно - оздоровительной и здоровьесберегающей деятельности в летнем оздоровительном лагере - до 10 000 руб.;
- за оперативность, аккуратность и своевременность выполнения заявок по устранению технических неполадок - до 5 000 руб.

3.2. Основными показателями премирования каждого сотрудника структурного подразделения «Детский сад» могут являться премирования:

- за выполнение особо важных и срочных работ – до 10000 рублей.
- премирование по итогам работы за год – до 15 000 рублей;
- руководителю структурного подразделения, педагогическим работникам за работу по организации результативного участия СП детей (воспитанников) в районных, окружных, областных, всероссийских мероприятиях – до 10 000 рублей;
- подготовка структурного подразделения к началу нового учебного года – до 10 000 р.;
- за высокое качество выполнения работы по обеспечению безопасности детей (воспитанников) – до 10 000 рублей;
- за разработку и реализацию инициативных управленческих решений – до 10 000 р.;
- за конструктивную инициативу, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда – до 10 000 рублей;
- за высокое качество спортивно-массовой, культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – до 8000 рублей;
- за организацию на базе СП «Детский сад» пилотных площадок регионального и федерального уровня – до 8 000 рублей;
- нетрадиционный подход к методической работе в СП «Детский сад», внедрение инновационных программ, технологий и методик работы с воспитанниками – до 5000 рублей;
- за проведение открытых занятий – до 5000 рублей;
- за высокие достижения в сфере образования (грамоты, награды, звания) – до 5000 рублей;
- за оказание помощи в работе с молодыми специалистами – до 5000 рублей;

- премирование за участие в конкурсах, конференциях различного уровня – до 5000 рублей, а занявших призовые места в конкурсах, конференциях различного уровня: 1 место – до 10000 рублей; 2 место – до 8000 рублей; 3 место – до 6000 рублей.
- за отсутствие замечаний по ПБ и ТБ – до 5000 рублей;
- за проведение текущего ремонта, сохранность мебели, сохранность групп и помещений СП – до 5000 рублей;
- за создание в СП комфортных и здоровьесберегающих условий – до 5000 рублей.

3.3. Условия снижения надбавки за результативность и качество работы:

- Наличие обоснованной жалобы.

При наличии одной обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки.

Снижение размера стимулирующих выплат согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора ГБОУ с указанием причин снижения.

3.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.
- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом.
- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ СОШ п.г.т. Балашейка виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ГБОУ.
- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ГБОУ, с момента назначения.
- Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения.
- Невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

3.5. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера

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

4. Размер стимулирующего фонда

4.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения.

4.2. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, устанавливается в размере 28,3 % (образовательный процесс), 23,2 % (присмотр и уход) на основании Постановления правительства Самарской области и других нормативно-правовых документов;

4.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

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

- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники» (воспитатели) , а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

При выслуге от 3 до 10 лет – 10 % должностного оклада;

При выслуге свыше 10 лет – 15 % должностного оклада;

4.5. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы (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).

4.6. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

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

4.7. Общая сумма выплаченных в течение года руководителю структурным подразделением, реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования, выплат стимулирующего характера не должна превышать 10 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования.

5. Порядок установления стимулирующих выплат.

5.1. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

5.2. Премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора Учреждения ежемесячно, за квартал, за полугодие, за год и выплачиваются за фактически отработанные дни.

5.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора ГБОУ ежемесячно или на полугодие и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

5.4. Назначение надбавки за результативность и качество работы и стимулирующих доплат согласует Управляющий совет Учреждения ежемесячно или один раз в полугодие.

5.5. Надбавки за результативность и качество работы назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе ходатайства заместителя директора по УВР, руководителя СП и администрации образовательного учреждения.

Выплата стимулирующей части заработной платы внутренним и внешним совместителям производится при соблюдении условий для назначения и отмены стимулирующих выплат.

5.6. Оценивание аналитических материалов педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и деятельности прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала производится в баллах.

5.7. Размер стимулирующих выплат работника определяется путем умножения стоимости одного балла на сумму баллов, набранных работником. Стоимость одного балла определяется по формуле: сумма стимулирующего фонда определенной категории работников делится на максимальное количество баллов, которое может набрать работник определенной категории, умноженное на количество работников этой категории.

5.8. Стоимость одного балла рассчитывается начальником планово-экономического отдела Учреждения. Стоимость балла может изменяться в течение учебного года по мере изменения величины нормативных затрат на одного обучающегося.

5.9. Стоимость одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда и размер стимулирующих выплат по результатам работы работников Учреждения и его структурного подразделения утверждается приказом директора Учреждения.

5.10. Стимулирующие выплаты директору школы как учителю устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего положения.

6. Сроки представления информации о показателях деятельности работников.

6.1. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику ОУ индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности.

6.2. Материалы самоанализа деятельности за год каждый работник, претендующий на получение стимулирующих выплат, оформляет в соответствии с критериями, перечисленными в главе 7.

6.3. Педагогические работники, осуществляющие образовательный процесс в соответствии с учебным планом, предоставляют заместителю директора по учебно-воспитательной работе, руководителю СП материалы по самоанализу в соответствии с утвержденными критериями оценки деятельности работников за прошедший период (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 15 января и 15 сентября текущего года).

6.4. Заместитель директора по УВР, руководитель СП в соответствии со своими должностными обязанностями совместно с членами Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала (далее – Комиссия), утвержденной приказом директора, анализируют представленные материалы, проверяют достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу, разрабатывают проект приказа, определяют количество набранных педагогическими работниками баллов и представляют на утверждение директору учреждения в двухдневный срок (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 17 января и 17 сентября текущего года).

6.5. Прочие педагогические работники, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал и иные работники общеобразовательного учреждения представляют заведующему хозяйством учреждения материалы, подтверждающие результативность и качество работы, по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности учреждения не позднее 23 числа (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 15 января и 15 сентября текущего года).

6.6. Заведующий хозяйством передает материалы, подтверждающие результативность и качество работы прочих педагогических работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и иных работников общеобразовательного учреждения в Комиссию, члены Комиссии анализируют представленные материалы, проверяют достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу, определяют количество набранных работниками баллов, разрабатывают проект приказа и представляют на утверждение директору учреждения (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 17 января и 17 сентября текущего года).

6.7. Директор образовательного учреждения рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников и направляет их на согласование

Управляющему совету Учреждения (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 20 января и 20 сентября текущего года).

6.8. Управляющий совет рассматривает представленную аналитическую информацию о показателях деятельности работников (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 24 января и 24 сентября текущего года).

6.9. Директор Учреждения издаёт приказ об установлении надбавок за результативность и качество работы на основании предложений, представленных Управляющим советом образовательного учреждения (при установлении стимулирующих выплат на полугодие до 25 января и 25 сентября текущего года).

6.10. Размер стимулирующих выплат, установленный приказом руководителя ГБОУ, зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

6.11. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора образовательного учреждения.

6.12. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки за эффективность (качество) работы – в баллах.

6.13. Период, на который могут быть установлены надбавки за результативность и качество работы – полугодие, год.

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

6.15. Стоимость одного балла для работников школы определяется по формуле:

Формула расчета стоимости одного балла педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом (далее – педагогические работники)

Стоимость 1 балла =
$$\frac{\text{Месячный стимулирующий фонд педагогических работников}}{\sum \text{баллов за месяц по педагогическим работникам} \times \text{на количество педагогических работников}}$$

Формула расчета стоимости одного балла административно-хозяйственного, обслуживающего персонала (далее – АХП):

Стоимость 1 балла =
$$\frac{\text{Месячный стимулирующий фонд АХП}}{\sum \text{баллов за месяц по АХП} \times \text{на количество работников АХП}}$$

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения определяется по формуле:

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} \times 28,3 \% \text{ (образовательный процесс); } \text{СЧф} = \text{ФОТ} \times 23,2 \% \text{ (присмотр и уход);}$$

Где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения;

ФОТ – фонд оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения;

23,2 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения (присмотр и уход);

28,3 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения (образовательный процесс);

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

- Стоимость одного балла определяется по формуле:

– Воспитателям и иным педагогическим работникам (далее – педагогические работники) – не менее 24 % от стимулирующей части ФОТ:

Стоимость 1 балла =
$$\frac{\text{Месячный стимулирующий фонд педагогических работников (не менее 24\% от стимулирующей части ФОТ)}}{\sum \text{баллов за месяц по педагогическим работникам} \times \text{на количество педагогических работников}}$$

– на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам (далее – работники) – не менее 13 % от стимулирующей части ФОТ;

Стоимость 1 балла =
$$\frac{\text{Месячный стимулирующий фонд работников (не менее 13\% от стимулирующей части ФОТ)}}{\sum \text{баллов за месяц по работникам} \times \text{на количество работников}}$$

– на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя (далее – работники) – не менее 25 % от стимулирующей части ФОТ:

Стоимость 1 балла =
$$\frac{\text{Месячный стимулирующий фонд работников (не менее 25\% от стимулирующей части ФОТ)}}{\sum \text{баллов за месяц по работникам} \times \text{на количество работников}}$$

– на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения (далее – работники ДООУ) – не более 25 % от стимулирующей части ФОТ:

Стоимость 1 балла =
$$\frac{\text{Месячный стимулирующий фонд работников ДООУ (не менее 25\% от стимулирующей части ФОТ)}}{\sum \text{баллов за месяц по работникам ДООУ} \times \text{на количество работников ДООУ}}$$

6.16. Стоимость одного балла рассчитывается начальником планово-экономического отдела Учреждения. Стоимость балла может изменяться в течение учебного года по мере изменения:

- величины нормативных затрат на одного обучающегося;
- стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения;
- локальных нормативных актов по оплате труда работников Учреждения;

- изменение видов, порядка и размеров выплат стимулирующего характера для всех категорий работников образовательного учреждения, вносимых министерством образования и науки Самарской области.

6.17. Материалы по самоанализу деятельности представляются педагогическими работниками заместителям директора по УВР.

6.17.1. Заместители директора по УВР:

- проверяют достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;

- подсчитывают количество набранных работниками баллов.

6.17.2. Административно-управленческий, младший обслуживающий персонал представляют администрации Учреждения подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности Учреждения один раз в полугодие в сроки: до 20 июня - за первое полугодие, до 20 декабря - за второе полугодие.

6.17.3. Заместители директора по УВР в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, представляют аналитические материалы, подтверждающие качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной, хозяйственной и финансово-экономической деятельности директору Учреждения, разрабатывают проект приказа, определяющего размер стимулирующих выплат работникам Учреждения, и представляют на утверждение директору Учреждения в срок до 21 июня - за первое полугодие, до 21 декабря - за второе полугодие.

6.17.4. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения в срок до 22 июня - за первое полугодие, до 22 декабря - за второе полугодие.

6.17.5. Управляющий совет рассматривает представленные материалы в срок до 23 июня - за первое полугодие, до 23 декабря - за второе полугодие и направляет их директору Учреждения.

6.17.6. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом издаёт приказ в срок до 24 декабря.

6.17.7. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки за эффективность (качество) работы - в баллах. Размер стимулирующих выплат, устанавливается приказом директора Учреждения на следующий день после заседания Управляющего совета и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

6.17.8. Стимулирующие выплаты директору Учреждения как учителю устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего положения.

7. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения для определения надбавок

7.1. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **учителя**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Сроки оценивания	Значение по критерию (баллы)	Максимальное количество баллов
1.	<i>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>			23
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам): - уровень начального общего образования: выше 3.7 – 1 б. - уровень основного общего образования: выше 3.6 – 1 б. - уровень среднего общего образования: 3.7 – 1 б.	год	1	1
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов: - снижение – 0,5 балла - отсутствие – 1 балл	год	1	1
1.3	Доля обучающихся, успевающий на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету (-ам) и соответствующему уровню в ОО	год	1	1
1.4.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам) соответствие в 1 классе – 1 балл; соответствие в 2-х классах – 2 балла; соответствие в 3-х и более классах -3 балла.	год	1 – 3	3
1.5.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100 %	год	1	1
1.6.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне (0,5 балла) или выше среднего значения по «образовательному округу» (1,5 балла)	год	1	1
1.7.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам)	год	1	1
1.8.	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на	год	1	1

	уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100 %			
1.9.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100 %	год	1	1
1.10.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителю предмету(-ам) на ЕГЭ	год	1	1
1.11.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендуемой ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «Образовательному округу»)	год	1	1
1.12.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	год	1	1
1.13.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года, включая каникулярный период), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	год	1	1
1.14.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	год	1	1
1.15.	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, 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	год	1	1
1.16.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места): - муниципальный, окружной – 1 б; - региональный – 2 б. - всероссийский – 3 б.	год	1-3	3
1.17.	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в	год	1-2	2

	<p>общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО</p> <ul style="list-style-type: none"> - 80 % – 95% – 1 балл - 96 % – 100 % – 2 балла 			
1.18.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	год	1	1
2.	<i>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</i>			10
2.1.	Наличие и число обучающихся, (в личном первенстве) и/или команд, организованных учителем, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный, окружной – 1 балла; - региональный - 2 балла - всероссийский – 3 балла 	год	1 - 3	3
2.2.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) <ul style="list-style-type: none"> - окружной – 1 балл; - региональный- 2 балла, - всероссийский – 3 балла; 	год	1- 3	3
2.3.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты.	год	1	1
2.4.	Доля обучающихся 6 – 11-х классов и родителей, 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	год	1	1
2.5.	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	год	1	1
2.6.	Доля обучающихся 6 – 11-х классов, вовлеченных			

	учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее», 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	год	1	1
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			3
3.1.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику.	год	1	1
3.2.	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 (баллы суммируются в зависимости от количества классов, а на уровне НОО от количества предметов).	год	1	1
3.3	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	год	1	1
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			5
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, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня): -муниципальный, окружной – 0,5 б; -региональный – 1 б. -всероссийский – 1,5 б.	год	0,5-1,5	1,5
4.2.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) -окружной – 0,5 балла; -региональный - 1 балл -всероссийский – 1,5 балла	год	0,5 – 1,5	1,5
4.3.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций,	год	1	1

	освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчетный период (не менее 2-х публикаций), в т. ч. печатные публикации, за отчетный период			
4.5.	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	год	1	1
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			4
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	год	1	1
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	год	1	1
5.3.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	год	1	1
5.4.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесенных к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчетных периодов	год	1	1
	Всего баллов			45

7.2. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Сроки оценивания	Значение по критерию (баллы)	Максимально количество баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			11

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% - 1б; - 75% - 79% - 2б; - 80% и более – 3б.	год	1-3	3
1.2	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период (100%)	год	1	1
1.3	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: - модульная разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа– 1б; - дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий) – 1б; - дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества – 1б.	год	1-5	5
1.4	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте "Навигатор дополнительного образования детей Самарской области" от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей): - 70% - 79% - 1б; - 80% и более – 2б.	год	1-2	2
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			18
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и других), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	год	1-3	3

2.2.	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и других) в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях на уровне:</p> <p>1) ОО, муниципалитета: - до 5% - 1б; - 5 - 10% - 2б; - 10 - 15% - 3б; - свыше 15% - 4б.</p> <p>2) образовательного округа, региона: - до 5% - 1б; - 5 - 10% - 2б; - 10 - 15% - 3б; - свыше 15% - 5б.</p> <p>3) всероссийском, международном: - до 5% - 3б; - 5 - 10% - 4б; - 10 - 15% - 5б; - свыше 15% - 6б.</p> <p>(баллы могут суммироваться)</p>	год	1-6	6
2.3	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования:</p> <p>1) ОО, муниципалитета: - до 5% - 1б; - 5 - 10% - 2б; - 10 - 15% - 3б; - свыше 15% - 4б.</p> <p>2) образовательного округа, региона: - до 5% - 1б; - 5 - 10% - 2б; - 10 - 15% - 3б; - свыше 15% - 5б.</p> <p>3) всероссийском, международном: - до 5% - 3б; - 5 - 10% - 4б; - 10 - 15% - 5б; - свыше 15% - 6б.</p> <p>(баллы могут суммироваться)</p>	год	1-6	6
2.4	<p>Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации: окружной, муниципальный – 1 б; региональный – 2 б. всероссийский – 3 б.</p> <p>(баллы могут суммироваться)</p>	год	1-3	3
3	Результативность использования современных технологий (в т. ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			7

3.1	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования: - до 5% - 1б; - 5 - 10% - 2б; - 10 - 15% - 3б; - свыше 15% - 4б.	год	1-4	4
3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации через освещение на сайте образовательной организации, на сайте "Навигатор дополнительного образования детей Самарской области", в социальных сетях, в средствах массовой информации за отчетный период: - окружной, муниципальный – 1 б; - региональный – 2 б. - всероссийский – 3 б.	год	1-3	3
4	Результативность организационно-методической деятельности педагога			19
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): - окружной, муниципальный – 1 б; - региональный – 2 б. - всероссийский – 3 б.	год	1-3	3
4.2	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период: - окружной, муниципальный – 1 б; - региональный – 2 б. - всероссийский – 3 б. участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года: - окружной, муниципальный – 1 б; - региональный – 2 б. - всероссийский – 3 б. (баллы могут суммироваться)	год	1-6	6
4.3	- Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	год	1	1
4.4	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства: 1) участник, обладатель специального приза,	год	1-7	7

	благодарственного письма: -окружной – 1 б; -региональный – 2 б. -всероссийский, международный – 3 б. 2) лауреат, дипломант: - окружной – 1 б; - региональный – 2 б. - всероссийский – 3 б. 3) призер: - окружной – 3 б; - региональный – 4 б. - всероссийский, международный – 5 б. 4) победитель: - окружной – 5 б; - региональный – 6 б. - всероссийский, международный – 7 б.			
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое): - окружной, муниципальный – 1 б; - региональный – 2 б. - всероссийский – 3 б.	год	1-3	3
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			4
5.1	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО: - до 50% - 1б; - свыше 50% - 2б.	год	1-2	2
5.2	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	год	1	1
5.3	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	год	1	1
	Всего баллов:			59

7.3. Критерии и показатели качества труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе: критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **заместителей руководителя общеобразовательного учреждения**

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1.	% успеваемости в выпускных классах на уровне начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100% успеваемости (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) - 1 балл	1
1.2.	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах на уровне начального общего образования - 1 балл	1

1.3.	Доля выпускников на уровне основного общего образования, получивших аттестаты с отличием: наличие - 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по "образовательному округу" - 2 балла	2
1.4.	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, получивших аттестаты о среднем общем образовании с отличием: наличие - 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по "образовательному округу" - 2 балла	2
1.5.	Доля выпускников, сдававших единый государственный экзамен (далее - ЕГЭ) по математике на профильном уровне и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ по математике на профильном уровне: выше средних значений по "образовательному округу" - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла	1 - 1,5
1.6.	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ: выше средних значений по "образовательному округу" - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла	1 - 1,5
1.7.	Доля выпускников, сдававших ЕГЭ по математике на профильном уровне и получивших 60 баллов и выше, от общего числа выпускников, сдававших ЕГЭ по математике на профильном уровне: выше средних значений по "образовательному округу" - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла	1 - 1,5
1.8.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших основной государственный экзамен (далее - ОГЭ) по русскому языку и на оценки 4 - 5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по "образовательному округу" - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла	1 - 1,5
1.9.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по математике на оценки 4 - 5, от общей численности выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по "образовательному округу" - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла	1 - 1,5
1.10.	Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ по русскому языку и получивших количество баллов не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов, сдававших ОГЭ: выше средних значений по "образовательному округу" - 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) - 1,5 балла	1 - 1,5
1.11.	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне "образовательного округа" - 1 балл; 3 и более человек на уровне "образовательного округа" - 1,5 балла; наличие на уровне области - 2 балла; 3 и более человек на уровне области - 2,5 балла; наличие на "зональном" уровне - 2,5 балла; 3 и более человек на "зональном" уровне - 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровнях - 3 балла	3
1.12.	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, награжденных медалями "За особые успехи в учении": наличие - 1 балл	1
Итого:		19 баллов
2.	Эффективность воспитательной работы	
2.1.	Число учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие - 2 балла; снижение - 1 балл, повышение - (-1) балл	2

2.2.	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно- практических конференций): наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) - 0,5 балла; наличие на уровне "образовательного округа" - 1 балл; 3 и более на уровне "образовательного округа" - 1,5 балла; наличие на уровне области - 1,5 балла; 3 и более на уровне области - 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне - 2 балла	2
2.3.	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах - 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах - 2 балла	2
Итого:		6
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения	
3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском или международном уровнях - 3 балла	3
3.2.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на уровне области - 2 балла; на российском и/или международном уровнях - 3 балла	3
3.3.	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса - 2 балла	2
Итого:		8
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
4.1.	Изменение доли учащихся на уровне среднего общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента - 1 балл, увеличение контингента - 2 балла, снижение контингента менее 3% - 0 баллов, снижение контингента на 3% и выше - (-2) балла	2
4.2.	Сохранение (увеличение) числа учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8- х классах - 0,5 балла; в 9-х классах - 0,5 балла	1
Итого:		3

5	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
5.1.	% охвата учащихся горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию - 1 балл; 90% и более - 2 балла	2
5.2.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств, - 1 балл	1
5.3.	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса - 1 балл	1
Итого:		4
6.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
6.1.	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	1
6.2.	Доля учителей, прошедших в истекшем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 30% до 40% - 0,5 балла; 40% и более - 1 балл	1
6.3.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне "образовательного округа" - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне "образовательного округа" - 1 балл, участие на областном уровне - 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше - 2 балла	2
6.4.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам ревизий и других проверок в части организации образовательного процесса в сфере общего образования - 1 балл	1
6.5.	Доля учащихся, полностью обеспеченных из школьных библиотек учебниками федерального перечня: от 80 - 90% - 1 балл, выше 90% - 2 балла	2
Итого:		7
ВСЕГО:		48 баллов

7.4. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **учителя-логопеда, учителя-дефектолога**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценки	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		32,5
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) учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием):		0,5-10,5
	1) по разделу "звукопроизношение": - 20% - 39% от числа обучающихся – 0,5б; - 40% - 59% от числа обучающихся – 1б; - 60% и более от числа обучающихся – 1,5б.	год	0,5-1,5

	2) по разделу "развитие фонематических процессов": - 20% - 39% от числа обучающихся – 0,5б; - 40% - 59% от числа обучающихся – 1б; - 60% и более от числа обучающихся – 1,5б.	год	0,5-1,5
	3) по разделу "развитие слоговой структуры слова": - 20% - 39% от числа обучающихся – 0,5б; - 40% - 59% от числа обучающихся – 1б; - 60% и более от числа обучающихся – 1,5б.	год	0,5-1,5
	4) по разделу "развитие лексического строя речи": - 20% - 39% от числа обучающихся – 0,5б; - 40% - 59% от числа обучающихся – 1б; - 60% и более от числа обучающихся – 1,5б.	год	0,5-1,5
	5) по разделу "развитие грамматического строя речи": - 20% - 39% от числа обучающихся – 0,5б; - 40% - 59% от числа обучающихся – 1б; - 60% и более от числа обучающихся – 1,5б.	год	0,5-1,5
	6) по разделу "развитие связной речи": - 20% - 39% от числа обучающихся – 0,5б; - 40% - 59% от числа обучающихся – 1б; - 60% и более от числа обучающихся – 1,5б.	год	0,5-1,5
	7) по разделу "формирование письменной речи": - 20% - 39% от числа обучающихся – 0,5б; - 40% - 59% от числа обучающихся – 1б; - 60% и более от числа обучающихся – 1,5б.	год	0,5-1,5
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):		0,5-6
	1) по разделу "физическое развитие": - 20% - 39% от числа обучающихся – 0,5б; - 40% - 59% от числа обучающихся – 1б; - 60% и более от числа обучающихся – 1,5б.	год	0,5-1,5
	2) по разделу "сенсорное развитие": - 20% - 39% от числа обучающихся – 0,5б; - 40% - 59% от числа обучающихся – 1б; - 60% и более от числа обучающихся – 1,5б.	год	0,5-1,5
	3) по разделу "познавательное развитие": - 20% - 39% от числа обучающихся – 0,5б; - 40% - 59% от числа обучающихся – 1б; - 60% и более от числа обучающихся – 1,5б.	год	0,5-1,5
	4) по разделу "коммуникативное развитие": - 20% - 39% от числа обучающихся – 0,5б; - 40% - 59% от числа обучающихся – 1б; - 60% и более от числа обучающихся – 1,5б.	год	0,5-1,5
1.3	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и других (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня): - окружной – 1 б; - региональный – 2 б. - всероссийский – 3 б.	год	1-3

1.4	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): - 55 - 60% - 1б; - 61 – 75% - 2б; - 76 - 85% - 3б; - свыше 85% - 4б.	год	1-4
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): - 55 - 60% - 1б; - 61 – 75% - 2б; - 76 - 85% - 3б; - свыше 85% - 4б.	год	1-4
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): - 55 - 60% - 1б; - 61 – 75% - 2б; - 76 - 85% - 3б; - свыше 85% - 4б.	год	1-4
1.7	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса: Да – 1б; Нет – 0б.	год	1
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		4,5
2.1	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом: Да – 1,5 б; Нет – 0 б.	год	1,5
2.2	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: - ЦОР и ЭОР для обучающихся – 1б; - ЦОР и ЭОР для родителей – 1б; - ЦОР и ЭОР для педагогов – 1б.	год	1-3
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		29
3.1	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня): 1) участник: - окружной – 1 б; - региональный – 1 б. - всероссийский, международный – 2 б.	год	1-7

	<p>2) лауреат:</p> <ul style="list-style-type: none"> - окружной – 1 б; - региональный – 1 б. - всероссийский – 2 б. <p>3) призер:</p> <ul style="list-style-type: none"> - окружной – 3 б; - региональный – 4 б. - всероссийский, международный – 5 б. <p>4) победитель:</p> <ul style="list-style-type: none"> - окружной – 5 б; - региональный – 6 б. - всероссийский, международный – 7 б. 		
3.2	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	год	1
3.3	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня):	год	1-4
	<ul style="list-style-type: none"> - в ОО – 1б; - окружной – 2б; - региональный – 3б. - всероссийский, международный – 4б. 		
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):	год	1-4
	<ul style="list-style-type: none"> - в ОО – 1б; - окружной – 2б; - региональный – 3б. - всероссийский, международный – 4б. 		
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:	год	1-4
	<ul style="list-style-type: none"> - в ОО – 1б; - окружной – 2б; - региональный – 3б. - всероссийский, международный – 4б. 		
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:	год	1-4
	<ul style="list-style-type: none"> - в ОО – 1б; 		

	<ul style="list-style-type: none"> - окружной – 2б; - региональный – 3б. - всероссийский, международный – 4б. 		
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): <ul style="list-style-type: none"> - создание – 1б; - создание и реализация – 2б; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 3б; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 4б. 	год	1-4
3.8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог - педагог	год	1
Всего баллов:			66

7.5. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценки	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		25
1.1	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: <ul style="list-style-type: none"> - в когнитивной сфере: 20% - 39% - 1б; - в эмоционально-волевой сфере: 40% - 59% - 1б; - в общении: 60% и более – 1б. 	год	1-3
1.2	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса:	год	1
	отсутствие положительного результата за отчетный период - 0б. наличие положительного результата за отчетный период – 1б.		
1.3	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> - 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) – 1б; - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в 	год	1-3

	<p>среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся – 1б;</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). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды – 1б.</p>		
1.4	<p>Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов-детей в %:</p> <p>- 60 - 70% - 1б; - 71 - 85% - 1б; - свыше 85% - 1б.</p>	год	1-3
1.5	<p>Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат)) (в зависимости от уровня)</p>	год	1
1.6	<p>Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)</p>	год	1
1.7	<p>Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)</p>	год	1
1.8	<p>Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста, от обратившихся:</p> <p>- 51 – 60% - 1б; - 61 - 75% - 2б; - 76 - 85% - 3б; - свыше 85% - 4б.</p>	год	1-4
1.9	<p>Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста, от обратившихся:</p> <p>- 51 - 60% - 1б; - 61 - 75% - 2б; - 76 - 85% - 3б; - свыше 85% - 4б.</p>	год	1-4

1.10	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста, от обратившихся: - 51 - 60% - 1б; - 61 - 75% - 2б; - 76 - 85% - 3б; - свыше 85% - 4б.	год	1-4
2	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		2
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т. ч. публикации в электронных сборниках)	год	1
2.2	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 в 2 недели в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса: Да - 1б; Нет - 0 б.	год	1
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		25
3.1	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня): - окружной – 1 б; - региональный – 2 б. - всероссийский – 3 б.	год	1-3
3.2	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня): - окружной – 1 б; - региональный – 2 б. - всероссийский – 3 б.	год	1-3
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): - окружной – 1 б; - региональный – 2 б. - всероссийский – 3 б.	год	1-3
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): - окружной – 1 б; - региональный – 2 б. всероссийский – 3 б.	год	1-3

3.5	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня): - окружной – 1 б; - региональный – 2 б. - всероссийский – 3 б.	год	1-3
3.6	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня): - окружной – 1 б; - региональный – 2 б. - всероссийский – 3 б.	год	1-3
3.7	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: - учебно-методические материалы – 1б; - методические рекомендации – 1б; - методическое пособие – 1б.	год	1-3
3.8	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов "Позитивное родительство", проводимых педагогом-психологом: - 1% - 5% - 1б; - 5% - 10% - 1б; - более 10% - 1б.	год	1-3
3.9	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог - педагог	год	1
Всего баллов:			52

7.6. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями**

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
<i>1. Эффективность воспитательной работы</i>		
1.1	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете - 1 балл	1
1.2	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»): до 50% от общего количества обучающихся – 0,5 балла; свыше 50 % - 1 балл	0,5 -1
1.3	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне:	0,5-1,5

	образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов (<i>оценивается по наивысшему уровню</i>)	
1.4	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (<i>оценивается по наивысшему уровню</i>)	0,5-1,5
1.5	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): на <i>муниципальном уровне</i> или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на <i>уровне образовательного округа</i> : 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на <i>уровне области</i> : 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на <i>всероссийском или международном уровнях</i> - 2 балла	0,5-2
1.6	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл	0,5-1
1.7	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик- ученик; студент- ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл	0,5-1
1.8	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год - 1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла	1-2
1.9	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше - 1 балл	0,5-1
1.10	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл	0,5-1
2. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения		
2.1	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла (<i>баллы могут суммироваться</i>)	0,5 - 1
3. Эффективность обеспечения доступности качественного образования		
3.1	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-11-х классов: в качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла (<i>баллы могут суммироваться</i>)	1
3.2	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл	1
3.3	Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями	1

	деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	
3.4	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 бал	1
4. Эффективность управленческой деятельности		
4.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся: на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне -3 балла	1-3
4.2	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне»; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону)	0,5-1
	Всего баллов:	22

7.7. Критерии и показатели качества труда **административно - управленческого аппарата**

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Вид оценивания
Начальник планово-экономического отдела, бухгалтер, заведующий хозяйством		
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	5
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным годом)	5
	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской и налоговой и иной отчетности в различные инстанции	5
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации и охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	5
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения	1
Всего баллов		26

7.8. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **учебно-вспомогательного персонала**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценки	Сроки оценивания	Вид оценивания (баллы)
Библиотекарь			
1.	Результативность деятельности по обеспечению качества предоставляемых услуг		13
1.1	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчетный период (без учета выдачи учебников): - до 45% - 1б; - свыше 45% - 2б;	год	1-2
1.2	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчетный период (число посещений на количество читателей): - до 20 посещений – 1б; - свыше 20 посещений – 2б.	год	1-2
1.3	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчетный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей): - 12 книговыдач – 1б; - свыше 12 книговыдач – 2б.	год	1-2
1.4.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчетный период (количество электронных книговыдач на количество читателей) - от 10 до 12 книговыдач – 1б; - свыше 12 книговыдач – 2б.	год	1-2
1.5	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчетный период: - до 75% от общего количества обучающихся – 1б; - свыше 75% от общего количества обучающихся – 2б.	год	1-2
1.6	Доля учащихся, вовлеченных библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленные на повышение читательского интереса, за отчетный период: - до 20% от общего количества обучающихся – 1б; - свыше 20% от общего количества обучающихся – 2б.	год	1-2
1.7	Отсутствие обоснованных жалоб на работу библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчетный период: да – 1б; нет – 0б.	год	1

2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		4
2.1	Наличие обучающихся, подготовленных библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчетный период (в зависимости от уровня): - ОО, муниципальный – 1б; - окружной – 2 б; - региональный – 3 б. - всероссийский – 4 б.	год	1-4
3.	Результативность использования современных технологий (в т. ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		3
3.1	Разработанные 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 отчетный период: - до 10 разработок – 1б; - свыше 10 разработок – 2б.	год	1-2
3.2	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра), постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю), интерактивного взаимодействия (онлайн- консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчетный период: да – 1б; нет – 0б.	полугодие	1
4	Результативность организационно-методической деятельности педагога		12
4.1	Результативность библиотекаря в распространении	год	1-4

	опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня): - ОО, муниципальный – 1б; - окружной – 2 б; - региональный – 3 б. - всероссийский – 4 б.		
4.2	Результаты библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня): - окружной, муниципальный – 1 б; - региональный – 2 б. - всероссийский – 4 б.	год	1-4
4.3	Наличие у библиотекаря грантов за отчетный период (в зависимости от уровня): - ОО, муниципальный – 1б; - окружной – 2 б; - региональный – 3 б. - всероссийский – 4 б.	год	1-4
Всего баллов:			32

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Вид оценивания
Секретарь		
Позитивные результаты по созданию в школе комфортных и здоровье сберегающих условий	Оперативное доведение информации и приказов администрации до исполнителей	2
	Качественное ведение, своевременное заполнение трудовых книжек, ознакомление сотрудников с записями в них.	2
	Отсутствие замечаний по результатам проверок органами государственного надзора.	2
	Своевременное формирование дел в соответствии с утверждённой номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив	2
Всего баллов		8

7.9. Критерии и показатели качества труда **обслуживающего персонала учреждения**

Основание для премирования	КРИТЕРИИ	Вид оценивания
Уборщик служебных помещений		
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации и охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1

Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Содержание территорий и помещений в соответствии с требованиями СанПиН, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1
	Обеспечение сохранности имущества и инвентаря	1
	Качественное соблюдение пропускного режима	1
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным годом)	1
Всего баллов		5
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Содержание территорий и помещений в соответствии с требованиями СанПиН, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1
	Обеспечение сохранности имущества и инвентаря	1
	Оперативность по выполнению заявок по устранению неполадок. Выполнение ремонтных работ.	1
Всего баллов		3
Сторож		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации и охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1
	Обеспечение сохранности имущества и инвентаря	1
	Качественное соблюдение пропускного режима	1
Всего баллов		3

8. Критерии и показатели качества труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (детский сад) для определения стимулирующих выплат.

8.1. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) руководителя структурного подразделения

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Сроки оценивания	Значения по критерию (заполняется руководителем СП)	Максимальное количество баллов
1. Обеспечение качества дошкольного образования				
1.1	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): - взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений - наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях <i>(баллы могут суммироваться)</i>	2 раза в год январь сентябрь	1 балл; 2 балла	3
1.2	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей ; 80%-89%; 90% и более	2 раза в год январь сентябрь	2 балла 3 балла 4 балла	4
1.3	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет): 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования	2 раза в год январь сентябрь	2 балла 3 балла 4 балла	4
1.4	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе;; участие во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе <i>(баллы могут суммироваться)</i>	2 раза в год январь сентябрь	2 балла 3 балла 4 балла	9
	Итого			20 баллов
2. Эффективность организации воспитательной работы				
2.1	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% 10%-15%; 10%-24%; более 24%	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	4
2.2	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие;	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	4

	победа (баллы могут суммироваться)		3 балла	
	Итого			8 баллов
3. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников				
3.1	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 баллов	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла 3 балла	3
3.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10%; от 11% до 19%; свыше 20%. <i>По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)</i>	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла 3 балла	3
3.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: 1% 2%; 3% и выше	2 раза в год январь сентябрь	2 балла 3 балла 4 балла	4
3.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса	2 раза в год январь сентябрь	3 балла	3
	Итого			13 баллов
4. Эффективность управленческой деятельности				
4.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа»; на уровне региона; на уровне РФ (баллы могут суммироваться)	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла 3 балла	6
4.2	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней; от 5 до 7 дней; от 8 до 9 дней (по итогам отчетного года)	2 раза в год январь сентябрь	4 балла 2 балла 1 балл	4
4.3	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа; на региональном уровне; на федеральном уровне и выше (баллы могут суммироваться)	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла 3 балла	6
4.4	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организации выше средних по «образовательному округу»	2 раза в год январь сентябрь	2 балла	2
4.5	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации	2 раза в год		2

	образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора; со стороны Госпожнадзора	январь сентябрь	1 балл 1 балл	
4.6	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы	2 раза в год январь сентябрь	2 балла	2
	Итого			22 балла
5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения				
5.1	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальные и/или коллективные) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий: на уровне "образовательного округа"; на региональном уровне; на российском уровне (<i>баллы могут суммироваться</i>)	2 раза в год январь сентябрь	2 балла 3 балла 4 балла	9
5.2	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50%; более 50%	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	2
5.3	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО; выше	2 раза в год январь сентябрь	2 балла 3 балла	3
5.4	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период; выше целевого показателя	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	2
5.5	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет: 50 - 64%; 65 - 79%; 80% и более	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла 3 балла	3
5.6	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: 10 -19 %; 20 - 29 %; 30 % и более	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла 3 баллов	3
	Итого			22 балла
Всего: 85 баллов				

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Сроки оценивания	Значения по критерию (заполняется руководителем СП)	Максимальное количество баллов
1 блок 54%- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области.				
1.1	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие): участник победитель, призер окружной, региональный уровень победитель, призер федеральный уровень <i>(баллы могут суммироваться)</i>	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла 3 балла	6
1.2	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием: участие (окружные); победитель/призер (окружные) - участие (региональные, федеральные) - победитель/призер (региональные, федеральные) <i>(баллы могут суммироваться)</i>	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла 2 балла 3 балла	8
1.3	Наличие педагогов - победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д) подготовленных методистом, за отчетный период - окружной уровень - региональный уровень и выше <i>(баллы могут суммироваться)</i>	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	3
1.4	Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними за отчетный период в зависимости от уровня - уровень ОО - окружной уровень и выше <i>(баллы могут суммироваться)</i>	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	3
1.5	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчетный период до 50% 51% и выше	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	2
1.6	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме 16 часов, свыше 33% от числа педагогических работников за отчетный период	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
1.7	Разработанные и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы,	2 раза в год январь	1 балл	1

	проекты и т.д) за отчетный период	сентябрь		
1.8	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчетный период	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
1.9	Наличие у методиста публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период в зависимости от уровня: уровень ОО выше уровня ОО <i>(баллы могут суммироваться)</i>	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	3
1.1 0	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства за отчетный период в зависимости от уровня: - участник, победитель /призер дистанционных олимпиад/конкурсов, победитель мероприятий ДОО; - участник, победитель / призер окружных /(районных, региональных, всероссийских) конкурсных мероприятий; <i>(баллы могут суммироваться)</i>	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	3
1.1 1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды ОО ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО - частично соответствует, своевременное обновление и пополнение - соответствует, осуществляется авторский подход	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	2
1.1 2	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): - взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений; - размещение актуальной информации об учреждении на официальной странице в социальных сетях	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	2
1.1 3	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет): 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения дополнительного образования	2 раза в год январь сентябрь	0,5 балла 1 балл 2 балла	2
1.1 4	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий - на уровне ОО; - на уровне округа и выше	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	2
1.1 5	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов: - до 16 часов; - 16-72 часов; - свыше 72 часа	2 раза в год январь сентябрь	0,5 балла 1 балл 2 балла	2
1.1 6	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	2 раза в год январь сентябрь	2 балла	2
1.1 7	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников структурного подразделения во время образовательно - воспитательного процесса	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	2
1.1 8	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	2 раза в год январь	1 балл	2

		сентябрь		
	Итого			47 баллов
3 блок - 13% – на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)				
3.1	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования	2 раза в год январь сентябрь	2 балла	2
	Итого			2 балла
4 блок – 13 % ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам структурного подразделения и филиалов, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования				
при выслуге от 3 до 10 лет				10%
при выслуге свыше 10 лет				15%
				Всего: 49 баллов

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Сроки оценивания	Значения по критерию (заполняется руководителем СП)	Максимальное количество баллов
1 блок 54%- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области.				
1.1	Результаты участия в методической работе (открытые занятия, развлечения, смотры-конкурсы и пр.), проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж структурного подразделения у родителей, общественности	2 раза в год январь сентябрь	3 балла	3
1.2	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
1.3	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности: - участник; - победитель, призер окружной, региональный уровень; - победитель, призер федеральный уровень (баллы могут суммироваться)	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла 3 балла	6
1.4	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: - на первом (отборочном) этапе; - на втором (очном) этапе;	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	6

	- победа во втором (очном) этапе <i>(баллы могут суммироваться)</i>		3 балла	
1.5	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием: участие (окружные); победитель/призер (окружные); -участие (региональные, федеральные); - победитель/призер (региональные, федеральные) <i>(баллы могут суммироваться)</i>	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла 2 балла 3 балла	8
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): от 10-20%; от 21- 50%; от 51 – 100%	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла 3 балла	3
1.7	Доля воспитанников – участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья <i>(По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО https://www.gto.ru)</i> 5%-10%; 11%-19%; свыше 20%	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла 3 балла	3
1.8	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует соответствует; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла 3 балла	3
1.9	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: - на уровне ОО; - на уровне округа, региона; - на уровне РФ <i>(баллы могут суммироваться)</i>	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла 3 балла	6
1.10	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий: - заочный уровень; - окружной уровень; - региональный или всероссийский уровень <i>(баллы могут суммироваться)</i>	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла 3 балла	6
1.11	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства: - участник, победитель /призер дистанционных олимпиад/конкурсов, победитель мероприятий ДОО; - участник, победитель / призер окружных /(районных) конкурсных мероприятий; - участник региональных, всероссийских конкурсных мероприятий; - победитель / призер региональных, всероссийских конкурсных мероприятий. <i>(баллы могут суммироваться)</i>	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла 2 балла 3 балла	8
1.12	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий: - на уровне ОО - на уровне округа и выше	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	2
1.13	Повышение квалификации педагога по приоритетным			3

	направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов: - до 16 часов; - 16-72 часов; - свыше 72 часа	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла 3 балла	
1.14	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раз в полугодие): 75-79%; 80-89%; 90% и более	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла 3 балла	3
1.15	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
1.16	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	2 раза в год январь сентябрь	2 балла	2
1.17	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	2 раза в год январь сентябрь	2 балла	2
1.18	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	2 раза в год январь сентябрь	2 балла	2
1.19	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
	Итого			69 баллов
3 блок - 13% – на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)				
3.1	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: год, от списочного состава) до 70% от списочного состава; выше 70% от списочного состава	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	2
3.2	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий;	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
				3 балла
4 блок – 13 % ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам структурного подразделения и филиалов, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования				
при выслуге от 3 до 10 лет				10%
при выслуге свыше 10 лет				15%
				Всего: 72 балла

8.4. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-логопеда

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Сроки оценивания	Значения по критерию (заполняется руководителем СП)	Максимальное количество баллов
1 блок 54%- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области.				
1.1	Результаты участия в методической работе (открытые занятия, развлечения, смотры-конкурсы и пр.), проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж структурного подразделения у родителей, общественности	2 раза в год январь сентябрь	3 балла	3
1.2	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки): 55-60% ; 61% и выше	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	2
1.3	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): 55-60%; 61% и выше	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	2
1.4	Результаты 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: - участник, победитель /призер дистанционных олимпиад/конкурсов, победитель мероприятий ДОО; - участник, победитель / призер окружных /(районных, региональных, всероссийских) конкурсных мероприятий;	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	2
1.5	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
1.6	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): - участник, победитель /призер дистанционных олимпиад/конкурсов, победитель мероприятий ДОО; - участник, победитель / призер окружных / (районных, региональных, всероссийских) конкурсных мероприятий	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	2
1.7	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов: - до 16 часов; - 16-72 часов; - свыше 72 часа	2 раза в год январь сентябрь	0,5 балла 1 балл 2 балла	2

1.8	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППк) (наличие приказов, сертификатов): - на уровне ОО; - выше уровня ОО	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	2
1.9	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: - на уровне ОО; - на уровне округа, региона;	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	2
1.10	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	2 раза в год январь сентябрь	2 балла	2
	Итого			20 балл ов
3 блок - 13% – на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)				
3.1	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППк (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): учителя-логопеда (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохраненным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» 20%-39% от числа обучающихся 40% и выше от числа обучающихся	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	2
3.2	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППк (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи» 10% - 20% от числа обучающихся 21% и выше от числа обучающихся	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	2
	Итого			4 балл а
4 блок – 13 % ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам структурного подразделения и филиалов, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования				
при выслуге от 3 до 10 лет				10%
при выслуге свыше 10 лет				15%
Всего: 24 балла				

8.5. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога – психолога

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Сроки оценивания	Значения по критерию (заполняется руководителем СП)	Максимальное количество баллов
1 блок 54%- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области.				
1.1	Результаты участия в методической работе (открытые занятия, развлечения, смотры-конкурсы и пр.), проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж структурного подразделения у родителей, общественности	2 раза в год январь сентябрь	3 балла	3
1.2	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонализированный 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 воспитанников	2 раза в год январь сентябрь	2 балла	2
1.3	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
1.4	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)	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
1.5	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательных отношений	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
1.6	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: - уровень ОО - выше уровня ОО	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	2
1.7	Уровень соответствия предметно-пространственной развивающей среды индивидуальным особенностям, образовательным потребностям и интересам детей (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей): - своевременное обновление предметно-развивающей среды в соответствии с возрастом детей и ФГОС ДОО; - осуществляется творческий подход	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	2
1.8	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов: - до 16 часов; - 16-72 часов;	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	3

	- свыше 72 часа		3 балла	
1.9	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	2 раза в год январь сентябрь	2 балла	2
	Итого			17 баллов
3 блок - 13% – на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое)				
3.1	Качество специальных условий, соответствующих особенностям развития детей с ОВЗ, в рамках инклюзивного образования	2 раза в год январь сентябрь	2 балла	2
	Итого			2 балла
4 блок – 13 % ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам структурного подразделения и филиалов, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования				
при выслуге от 3 до 10 лет				10%
при выслуге свыше 10 лет				15%
Всего: 19 баллов				

8.6. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) музыкального руководителя.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Сроки оценивания	Значения по критерию (заполняется руководителем СП)	Максимальное количество баллов
1 блок 54%- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области.				
1.1	Результаты участия в методической работе (открытые занятия, развлечения, смотры-конкурсы и пр.), проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж структурного подразделения у родителей, общественности	2 раза в год январь сентябрь	3 балла	3
1.2	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
1.3	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием: - участие (окружные) ; - победитель/призер (окружные) - участие (региональные, федеральные) - победитель/призер (региональные, федеральные)	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла 2 балла 3 балла	3
1.4	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной развивающей среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО соответствует соответствует/осуществляется творческий (авторский)	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	2

	подход			
1.5	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: - на уровне ОО - на уровне округа, региона	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	2
1.6	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий - заочный уровень - окружной уровень - региональный или всероссийский уровень	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла 3 балла	3
1.7	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства: - участник, победитель /призер дистанционных олимпиад/конкурсов, победитель мероприятий ДОО - участник, победитель / призер окружных /(районных, региональных, всероссийских) конкурсных мероприятий	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	2
1.8	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий - на уровне ОО - на уровне округа и выше	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	2
1.9	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов: - до 16 часов - 16-72 часов - свыше 72 часа	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла 3 балла	3
1.10	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи: 75-79% 80% и выше	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	2
1.15	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
1.16	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	2 раза в год январь сентябрь	2 балла	2
1.17	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	2 раза в год январь сентябрь	2 балла	2
1.18	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	2 раза в год январь сентябрь	2 балла	2
	Итого			30 баллов
4 блок – 13 % ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам структурного подразделения и филиалов, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования				
при выслуге от 3 до 10 лет				10%
при выслуге свыше 10 лет				15%
Всего: 30 баллов				

8.7. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Сроки оценивания	Значения по критерию (заполняется руководителем СП)	Максимальное количество баллов
1 блок 54%- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области.				
1.1	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-8 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период: 70%-74% 75%-79% 80% и более	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла 3 балла	3
1.2	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
1.3	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	2 раза в год январь сентябрь	2 балла	2
1.4	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) 70%-79% 80% и более	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	2
1.5	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования до 50% свыше 50%	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	2
1.6	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) - на уровне ОО - на уровне округа и выше <i>(баллы могут суммироваться)</i>	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	3
1.7	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период: - на уровне ОО - на уровне округа и выше <i>(баллы могут суммироваться)</i>	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	3

1.8	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
1.9	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства: - участник, победитель /призер дистанционных олимпиад/конкурсов, победитель мероприятий ДОО; - участник, победитель / призер окружных /(районных, региональных, всероссийских) конкурсных мероприятий;	2 раза в год январь сентябрь	1 балл 2 балла	2
1.10	Отсутствие травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
1.11	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
1.12	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
	Итого			22 балла
4 блок – 13 % ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам структурного подразделения и филиалов, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования				
при выслуге от 3 до 10 лет				10%
при выслуге свыше 10 лет				15%
Всего: 22 балла				

8.8. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) старшей медицинской сестры

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Сроки оценивания	Значения по критерию (заполняется руководителем СП)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы.				
2.1	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: года, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
2.2	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, проведении оздоровительных и профилактических мероприятий	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
2.3	Качественное проведение санитарно-просветительной работы в области здоровьесбережения с родителями воспитанников	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
2.4	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
2.5	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
2.6	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении структурного подразделения	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1

2.7	Своевременное прохождение периодических медицинских осмотров структурного подразделения	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
Итого				7 баллов
				Всего: 7 баллов

8.9. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
помощника воспитателя

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Сроки оценивания	Значения по критерию (заполняется руководителем СП)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы.				
2.1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении структурного подразделения	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
2.2	Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, пожарной безопасности	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
Итого				2 балла
				Всего: 2 балла

8.10. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
специалиста по закупка

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Сроки оценивания	Значения по критерию (заполняется руководителем СП)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы.				
2.1	Качественное ведение, заключение и сопровождение договоров с поставщиками	2 раза в год январь сентябрь	2 балла	2
2.2	За отсутствие замечаний по ведению документации	2 раза в год январь сентябрь	2 балла	2
Итого				4 балла
				Всего: 4 балла

8.11. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заведующего хозяйством

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Сроки оценивания	Значения по критерию (заполняется руководителем СП)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы.				
2.1	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
2.2	Качественная и своевременная подготовка к сезонным изменениям работы здания структурного подразделения	2 раза в год январь сентябрь	2 балла	1
2.3	Выполнение требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда в помещениях и на территории структурного подразделения.	2 раза в год январь сентябрь	2 балла	1
2.4	Своевременное и качественное осуществление контроля за соблюдением санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	2 раза в год январь сентябрь	2 балла	1
	Итого			4 балла
				Всего: 4 балла

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Сроки оценивания	Значения по критерию (заполняется руководителем СП)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы.				
2.1	Качественное выполнение срочных и неотложных заданий, заявок	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
2.2	Качественная организация документооборота, своевременная подготовка документов, представление в различные инстанции	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
	Итого			2 балла
				Всего: 2 балла

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

кладовщика

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Сроки оценивания	Значения по критерию (заполняется руководителем СП)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы.				
2.1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к проведению своевременной выверки продуктов питания; своевременному составлению заявок согласно заключенным договорам	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
	Итого			1 балл
Всего: 1 балл				

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

бухгалтера

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Сроки оценивания	Значения по критерию (заполняется руководителем СП)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы.				
2.1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	2 раза в год январь сентябрь	2 балла	2
2.3	Качественная организация документооборота, своевременная подготовка документов, представление в различные инстанции	2 раза в год январь сентябрь	2 балла	2
2.4	Своевременное осуществление экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности по данным бухгалтерского учета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводительных затрат	2 раза в год январь сентябрь	2 балла	2
	Итого			6 баллов
Всего: 6 баллов				

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

повара

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Сроки оценивания	Значения по критерию (заполняется руководителем СП)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям				

работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы.				
2.1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
2.2	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями	2 раза в год январь сентябрь	1 балл	1
Итого				2 балла
Всего: 2 балла				

8.16. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) кухонного рабочего

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Сроки оценивания	Значения по критерию (заполняется руководителем СП)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы.				
2.1	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями	2 раза в год январь сентябрь	1	1
Итого				1 балл
Всего: 1 балл				

8.17. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) рабочего по комплексному обслуживанию здания

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Сроки оценивания	Значения по критерию (заполняется руководителем СП)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы.				
2.1	Выполнение требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда в помещениях и на территории структурного подразделения	2 раза в год январь сентябрь	1	1
Итого				1 балл
Всего: 1 балл				

8.18. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) машиниста по стирке и ремонту белья

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Сроки оценивания	Значения по критерию (заполняется руководителем СП)	Максимальное количество баллов
--------------	--	-------------------------	--	---------------------------------------

				баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы.				
2.1	Качественное выполнение срочных и неотложных заданий, заявок	2 раза в год январь сентябрь	1	1
	Итого			1 балл
				Всего: 1 балл

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Сроки оценивания	Значения по критерию (заполняется руководителем СП)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы.				
2.1	Эффективная и качественная работа по обеспечению порядка в здании. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	2 раза в год январь сентябрь	1балл	1
2.2	Выполнение требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда в помещениях и на территории структурного подразделения	2 раза в год январь сентябрь	1балл	1
	Итого			2 балла
				Всего: 2 балла

8.20. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Сроки оценивания	Значения по критерию (заполняется руководителем СП)	Максимальное количество баллов
2 блок - 20% - на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы.				
2.1	Выполнение требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда в помещениях и на территории структурного подразделения	2 раза в год январь сентябрь	1балл	1
	Итого			1 балл
				Всего: 1 балл

9. Порядок выплаты материальной помощи.

9.1. Работникам образовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

9.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

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

9.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения.

9.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам образовательного учреждения определяется руководителем общеобразовательного учреждения и оформляется приказом.

9.6. Порядок выплаты материальной помощи руководителю учреждения определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

10. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала и иных работников образовательного учреждения

10.1. Работникам образовательного учреждения может быть выплачена премия за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, **в сумме до 20000 рублей**

10.2. Основными показателями премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала и иных работников образовательного учреждения являются:

- результаты работы учреждения в целом;
- своевременное, качественное выполнение работниками обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией;
- активное, своевременное и качественное выполнение работниками обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений;
- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания и др.);
- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда.
- выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника;
- оказание помощи в работе с молодыми специалистами.

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

10.4. Педагогические работники учреждения, административно-управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

10.5. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала, иных работников общеобразовательного учреждения определяется руководителем общеобразовательного учреждения и оформляется приказом.

10.6. Порядок премирования руководителя общеобразовательного учреждения определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

11. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат:

11.1. Условия снижения стимулирующих выплат:

- Наличие обоснованной жалобы.
- При наличии *одной* обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ виновности работника до окончания срока действия надбавки.
- Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с комиссией, созданной управляющим советом, и производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин снижения.

11.2. Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.
 - Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с управляющим советом.
 - Невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников школы, указанных в Положении о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему персоналу школы. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом, с момента выявления невыполнения показателей.
 - Невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения;
 - Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом ОУ.
- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом ОУ, с момента назначения.

ПОЛОЖЕНИЕ
о дополнительных отпусках
работников общеобразовательного
учреждения

I. Общие положения.

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

1.2. Положение определяет порядок предоставления дополнительных отпусков в учреждении.

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

1.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

II. Предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков.

2.1. Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем.

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

- заместитель директора по УВР -3 дня;
- руководитель структурного подразделения – 3 дня;
- начальник планово-экономического отдела – 3 дня;
- бухгалтер – 3 дня;
- заведующий хозяйством – 3 дня.

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

ПОЛОЖЕНИЕ
о нормах обеспечения работников
общеобразовательного учреждения
специальной одеждой, специальной
обувью и другими средствами
индивидуальной защиты

I. Общие положения.

Настоящее положение разработано в соответствии с правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты утвержденными постановлением Минтруда РФ от 03.02.2004 г. №7.

В соответствии со статьей 17 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" и статьей 221 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются бесплатно сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (в дальнейшем - средства индивидуальной защиты) в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, определенном Правительством Российской Федерации.

Приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями охраны труда производится за счет средств работодателя (ст. 8,14 и 17 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации, Постановление Минтруда России от 29 октября 1999 г. № 39)

I. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников школы.

2.1. Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников школы определены Постановлением Минтруда РФ от 03.02.2004 г. № 7.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	2.	3.	4.
1.	Лаборант	Халат хлопчатобумажный, Фартук прорезиненный с нагрудником, Перчатки резиновые, Очки защитные.	1 шт. на 1,5 года 1 шт. на 1,5 года 1 пара на 1,5 года 1 шт. на 1,5 года
2	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1шт.
3	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный, Перчатки резиновые Галоши	1 шт. 2 пары 1 шт.
4	Дворник	Халат хлопчатобумажный, Фартук хлопчатобумажный с нагрудником, Рукавицы комбинированные	1 шт. 1 шт. 1 пара
5	Рабочий по обслуживанию здания	Костюм хлопчатобумажный, Костюм брезентовый, Сапоги резиновые	1 шт. на 9 мес. 1 шт. на 1,5 г. 1 пара

		Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые	1 пара 1 пара
6	Учитель физики	Халат хлопчатобумажный	1 шт. на 1,5г.
7	Учитель химии	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный Перчатки резиновые Очки защитные	1 шт. на 1,5 г. 1 шт. на 1,5 г. 1 пара на 6 м. 1 шт. на 1,5 г.

2.2. Норма выдачи специальной одежды и обуви в структурном подразделении (детский сад) ГБОУ СОШ п.г.т. Балашейка

1	2	3	4
Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплексы)	
1.	Старшая медсестра	Халат хлопчатобумажный Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 шт. 1 шт. 2 пары
2.	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный	1 шт.
3.	Повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 шт. 1 шт. 1 шт.
4.	Завхоз	Халат хлопчатобумажный Перчатки комбинированные	1 шт. 4 пары
5.	Рабочий по обслуживанию здания	Костюм хлопчатобумажный, Костюм брезентовый, Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые	1 шт. на 9 мес. 1 шт. на 1,5 г. 1 пара 1 пара 1 пара
6.	Кухонный работник	Фартук клеенчатый с нагрудником Калоши резиновые Перчатки резиновые	1 шт. 1 пара 1 пара
7.	Машинист по стирке белья	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фартук прорезиненный нагрудный Калоши резиновые	1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 пара

Принято
на заседании
педагогического совета
Протокол № 24 от «29»
08 20 19 г.

Согласовано
управляющим советом
Протокол № 1 от
« 05 » 09 20 19 г.

Утверждаю:
директор ГБОУ СОШ
п.г.т.Балашейка _____
И.А.Сибутина
Приказ № 575-од от
« 05 » 09 20 19 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года, Приказом Министерства труда и социальной защиты России от 18.10.2013г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; воспитатель, учитель)», законом Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области» от 06 июля 2015 года № 76-ГД, Уставом ГБОУ СОШ п.г.т. Балашейка (далее - Учреждение).

Наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе. Неотъемлемый элемент кадровой политики Учреждения, разновидность систематической индивидуальной работы с молодыми, начинающими педагогическими работниками по их адаптации к профессиональной деятельности, профессиональному становлению и повышению профессиональной компетентности под непосредственным руководством наставника.

Наставник – наиболее подготовленный педагог, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, знаниями в области методики преподавания и воспитания, имеющий стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Наставляемый – молодой специалист, имеющий теоретические знания в области предметной специализации и методики обучения по программе высшего или среднего специального педагогического учебного заведения, осуществляющий свою педагогическую деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его способностей (далее - молодой специалист).

1.2 Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

1.3. Наставник утверждается приказом образовательного учреждения при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен. Наставник может вести не более двух молодых специалистов.

1.4 Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на заместителя директора образовательного учреждения по учебно-воспитательной работе.

1.5 Настоящее Положение предназначено для целей внутреннего использования педагогами образовательного учреждения, принимающими участие в реализации системы наставничества.

II. Цель из задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является оказание помощи молодым специалистам образовательного учреждения в их профессиональном становлении, а также формирование стабильного, высококвалифицированного коллектива.

2.2 Основными задачами наставничества являются:

2.2.1. Оказание помощи в адаптации молодых специалистов в образовательном учреждении.

2.2.2. Поддержание у молодых специалистов интереса к педагогической деятельности и закрепление их в образовательном учреждении.

2.2.3. Формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста, профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

2.2.4. Ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста, развитие его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

2.2.5. Развитие инициативы и рефлексивных навыков молодого специалиста.

2.2.6. Формирование у молодого специалиста потребности к самообразованию.

2.2.7. Воспитание молодых специалистов в лучших традициях педагогического коллектива образовательного учреждения.

III. Организация наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора Учреждения и настоящего Положения при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста по итогам рассмотрения их кандидатур на методическом объединении педагогических работников.

3.2. Для формирования приказа заместитель директора совместно с первичной профсоюзной организацией формирует списки наставляемых молодых педагогических работников и наставников.

3.3. В приказе указываются должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого специалиста, продолжительность срока наставничества (не менее одного учебного года). Приказ согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации.

3.4. Основные критерии, по которым определяется кандидатура наставника:

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

3.5. Основные критерии, по которым определяется кандидатура наставляемого:

- впервые принятые на работу педагоги (специалисты), не имеющие педагогического трудового стажа и опыта педагогической деятельности;

- выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений;
- учителя, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и/или углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

- учителя со стажем до 5 лет, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.6. В соответствии с Положением о распределении стимулирующих выплат педагогическому работнику за работу в качестве наставника устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

3.7. Организация работы наставников и осуществление контроля за их деятельностью возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

3.8. Ответственность за организацию наставничества в структурном подразделении возлагается на руководителя структурного подразделения Учреждения.

3.9. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе:

- создаёт необходимые условия для совместной работы наставников и молодых специалистов,
- осуществляет систематический контроль за организацией наставничества в Учреждении,
- обеспечивает нормативно-правовое сопровождение их деятельности.
- осуществляет систематический контроль за реализацией индивидуальных планов наставничества.

3.10. По завершении выполнения индивидуального плана наставничества наставник составляет характеристику на молодого педагогического работника, указывает достигнутые результаты и представляет их на заседании методического совета. Показателем эффективности работы наставника является качественное выполнение целей и задач молодым педагогическим работником в период и после окончания срока наставничества (в период самостоятельной педагогической деятельности).

- в ходе работы приказом директора может быть произведена замена наставника в случаях:
 - увольнения наставника;
 - перевода на другую работу молодого педагогического работника или наставника;
 - привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
 - других объективных причин (рассматриваются в индивидуальном порядке)

IV. Права и обязанности наставника

4.1 Наставник имеет право:

4.1.1. Ходатайствовать перед администрацией образовательного учреждения о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного.

4.1.2. Посещать занятия молодого специалиста.

4.1.3. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении к нему мер дисциплинарного влияния.

4.1.4. Требовать от молодого педагогического работника выполнения рекомендаций по вопросам, связанным с улучшением его профессиональной деятельности.

4.1.5. Изучать документацию, которую обязан вести молодой специалист.

4.1.6. Выходить с ходатайством о прекращении стажировки молодого специалиста по причинам личного характера (безуспешных попыток наладить личный контакт с молодым специалистом) или выхода молодого специалиста на требуемые стабильные показатели.

4.1.7. На ежемесячную доплату за осуществление наставничества.

4.2. Наставник обязан:

4.2.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2.2. Разработать совместно с молодым специалистом индивидуальный план наставничества, согласовать и представить на согласование заместителю директора Учреждения по учебно-воспитательной работе (не позднее 10-ти рабочих дней после издания приказа).

4.2.3. Обеспечить качественное сопровождение молодого специалиста в соответствии с индивидуальным планом наставничества, периодически отчитываться на заседаниях Методического совета о проделанной работе.

V. Права и обязанности молодого специалиста

5.1 Молодой специалист имеет право:

5.1.1. Вносить на рассмотрение администрации Учреждения предложения по обсуждению вопросов, связанных с реализацией индивидуального плана наставничества, совершенствованием работы по наставничеству.

5.1.2. Ходатайствовать перед администрацией образовательного учреждения о прекращении стажировки при безуспешных попытках установления личного контакта с наставником.

5.1.3. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

5.1.4. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

5.2 Молодой специалист обязан:

5.2.2. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

5.2.3. Разработать совместно с наставником индивидуальный план наставничества, своевременно и качественно его выполнять.

5.2.4. Периодически отчитываться на заседаниях методических объединений о выполнении индивидуального плана наставничества, по завершении периода наставничества представить отчет о проделанной работе, портфолио достижений.

5.2.5. Выполнять в установленные сроки программу своего профессионального саморазвития (или индивидуальную программу своего самообразования).

5.2.6. Постоянно работать над повышением своего профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности, перенимать передовые методы и формы работы;

5.2.7. Выстраивать необходимые для работы взаимоотношения с наставником.

VI. Взаимоотношения наставника с другими сотрудниками образовательного учреждения

Для исполнения своих обязанностей наставник может взаимодействовать со всеми сотрудниками образовательного учреждения.

VII. Документы, регламентирующие наставничество

7.1. К документам, регламентирующим организацию наставничества в Учреждении, относятся:

7.1.1. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 год;

7.1.2. Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; воспитатель, учитель)»;

7.1.3. Настоящее Положение.

7.1.4. Приказ директора Учреждения об организации наставничества.

7.1.5. Протоколы заседаний методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

7.1.6. Индивидуальные планы наставничества, отчеты о проделанной работе, портфолио достижений молодых специалистов с отзывами наставников.

Пропишито и скреплено печатлю 13/11 листа

Директор школы И.А. Сибутина
Председатель ПК С.А. Суханова

