


От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево

 (М.Н.Кузьминская)

« 11 » февраля 2025 г.

От работодателя:

Директор ГБОУ СОШ №1  
города Похвистнево

 (В.Р. Гайнанова)

« 11 » февраля 2025 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения Самарской области  
средней общеобразовательной школы № 1 города Похвистнево  
городского округа Похвистнево Самарской области

Министерство труда, занятости и  
миграционной политики  
Самарской области  
Присвоен регистрационный номер 82.2025  
от « 17 » 02 2025 г.  
Ш. спец. Гондаренко А.Ю.  
Самарская область, г.О.

Принят на конференции работников  
Протокол № 1 от «11» февраля 2025 г.

## Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Трудовой договор.

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

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда.

Раздел 7. Гарантии и компенсации.

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

Раздел 9. Охрана труда и здоровья.

Раздел 10. Гарантии профсоюзной деятельности.

Раздел 11. Обязательства профсоюза.

Раздел 12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Раздел 13. Заключительное положение.

### Перечень приложений к коллективному договору:

Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка».

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

Приложение № 3 «Положение о дистанционной (удаленной) работе»

Приложение № 4 «Соглашение по охране труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области на 2025 г.»

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

## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе №1 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области (именуемой далее Школа).

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- все работники учреждения в лице их представителя Марины Николаевны Кузьминской- председателя первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево (далее — Профком);

- работодатель в лице его представителя - директора ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево Васили Рафгатовны Гайнановой.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда и порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплат;
- 3) Положение о дистанционной (удаленной) работе;
- 4) Соглашение по охране труда работников;

5) Перечень работ и профессий, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

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

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

## **II. Трудовой договор**

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

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

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

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

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

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

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

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

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

2.8. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с

обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.17. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором,

Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации

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

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

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

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

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

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

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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

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

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

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

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

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

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

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

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

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

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет;
- членам семей мобилизованных граждан.

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

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

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

5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

- с вредными условиями труда 2, 3 или 4 степени либо опасными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда (ст. 117 ТК РФ).

5.14.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

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

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

- ветеранам боевых действий на территории СССР, России и других государств до 35 календарных дней в году;

- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими 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;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- сотрудникам, совмещающим работу с обучением;

- совместителям, при превышении продолжительности ежегодного отпуска по основному месту работы по сравнению с продолжительностью отпуска, предоставляемого по совмещаемой работе;

- супругам военнослужащих, если отпуск им предоставляется одновременно с мужьями или женами и продолжительность отпусков не совпадает.

5.14.3. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 календарный день;

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

- в случае регистрации брака работника (детей работника) - 3 календарных дня;

- на похороны близких родственников - 3 календарных дня;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 1 календарный день;

- за работу без больничного листа в течение года - 2 календарных дня.

5.14.4. Предоставлять работникам оплачиваемые дни отдыха

- при прохождении вакцинации от новой коронавирусной инфекции – до 2-х календарных дней;

- демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских) – до 5-ти календарных дней.

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

выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

5.14.5. Предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери,
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы

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

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

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

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

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

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

5.18. Учет рабочего времени в школе организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника, последний своевременно информирует работодателя и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

5.19. В период организации образовательного процесса (во время урока) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- курить в помещении школы;
- отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и пр.;
- отвлекать педагогических и руководящих работников школы в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии со статьей 11 Закона Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» по новым механизмам оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений в систему оплаты труда работников государственных

общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области.

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

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

6.4. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме в рублях, путём перечисления на пластиковые карты работников учреждения.

Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 10 числа месяца, следующего за расчетным. Перед выплатой каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате. Формирование расчетного листка производится с применением зарплатной программы.

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

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

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

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

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

6.9. Среднедневный заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяцев (ст. 139 ТК РФ). Денежная компенсация за неиспользованный отпуск начисляется при увольнении.

6.10. Оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию производится на основании справки подтверждения.

6.11. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

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

6.12. По истечении срока трудового договора, окончательный расчет заработной платы, причитающейся работнику, производится в соответствии с действующим законодательством.

## **VII. Гарантии и компенсации**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

8.2. Работодатель обязуется предусматривать следующие дополнительные меры поддержки:

8.2.1. для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников

- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;

- оказание за счет средств работодателя медицинской помощи, а также преимущественное право прохождения санаторно-курортного лечения (с частичной или полной компенсацией затрат) после возобновления трудовых отношений;

- гражданам, уволившимся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, в случае невозможности возобновления трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту организация проведения обучения либо переобучения новой профессии за счет средств работодателя;

- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских).

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

- оказание материальной помощи при мобилизации члена семьи;

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;

- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время

- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан.

## **IX. Условия и охрана труда**

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

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

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

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

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

9.3.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

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

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

9.3.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

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

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

9.3.9. оснащение средствами коллективной защиты;

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.3.26. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений,

осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

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

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

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

9.6. Профсоюзный комитет:

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

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

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

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

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

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

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

9.7.1. соблюдать требования охраны труда;

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

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

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

9.7.5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию

(применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

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

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

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

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

9.8. Стороны договорились:

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

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

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

## **Х. Гарантии профсоюзной деятельности**

10. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

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

## **XI. Обязательства профкома**

11. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **ХII. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон.**

12. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

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

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

### **ХIII. Заключительное положение.**

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

<p>ПРИНЯТЫ с учётом мнения первичной профсоюзной организации решение от «<u>11</u>» февраля 2025 г. № 5</p> <p>Председатель первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево  (М.Н.Кузьминская)</p>	<p>УТВЕРЖДЕНЫ</p> <p>приказом от «<u>11</u>» февраля 2025 г. № 46-ОД</p> <p>Директор ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево  (В.Р.Гайнанова)</p> 
--	--

**Правила  
внутреннего трудового распорядка  
государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения Самарской области  
средней общеобразовательной школы №1 города Похвистнево  
городского округа Похвистнево Самарской области**

## Общие положения

Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской (далее – Правила, учреждение) определяют трудовой распорядок в учреждении, порядок приёма и увольнения работников, основные обязанности работников учреждения, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения и взыскания за нарушение трудовой дисциплины.

### 1. Приём на работу и увольнение

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

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

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;

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

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

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

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

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

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

Прекращение трудового договора оформляется приказом учреждения.

Днём увольнения считается последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (должность).

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

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

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

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

1.12. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак,

по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч.1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 Трудового Кодекса).

## **2. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников**

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

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

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

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

на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;

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

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

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

при увольнении - в день прекращения трудового договора.

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

наименование работодателя;

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

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

адрес электронной почты работника;

собственноручная подпись работника;

дата написания заявления.

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

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

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

## **3. Основные права, обязанности и ответственность работников**

3.1. Работник имеет право на:

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

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;  
рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;  
своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;  
отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;  
полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;  
профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством РФ;  
участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством РФ, уставом, локальными нормативными актами учреждения и коллективным договором формах;  
ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;  
защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;  
разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;  
возмещение вреда, причинённого ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ;  
обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

### 3.2. Работники учреждения обязаны:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, своевременно и точно выполнять всю порученную работу, не допускать нарушений срока выполнения заданий, использовать рабочее время по назначению, воздерживаться от действий, отвлекающих от выполнения прямых трудовых обязанностей, соблюдать трудовую дисциплину и настоящие Правила;  
улучшать качество работы, постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень, заниматься самообразованием;  
соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;  
соблюдать трудовую дисциплину;  
соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;  
соблюдать производственную санитарию, правила противопожарной безопасности;  
поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей, соблюдать порядок делопроизводства;  
эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, инвентарь и другие материальные ресурсы, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;  
незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества);  
сообщать о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в соответствии с законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции;

выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

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

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

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

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

#### **4. Основные права и обязанности работодателя**

4.1. Работодатель имеет право:

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

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

утверждать локальные нормативные акты учреждения;

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

4.2. Работодатель обязан:

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

создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

предоставлять сотрудникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

соблюдать оговоренные в трудовом договоре, Положении об оплате труда и

порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплат условия оплаты труда, выдавать зарплату не реже чем два раза в месяц.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 25-го числа каждого месяца, за вторую половину месяца выплачивается 10-го числа каждого месяца, следующего за расчётным. В случаях, когда указанные числа приходятся на выходные или праздничные дни, днями выплаты зарплаты следует считать рабочие дни, непосредственно предшествующие выходным (праздничным) дням;

способствовать повышению квалификации сотрудников и совершенствованию их профессиональных навыков;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей; осуществлять обязательное социальное страхование сотрудников в порядке, установленном федеральными законами;

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

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

выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

## **5. Материальная ответственность работодателя перед работником**

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

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

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

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

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

## **6. Режим рабочего времени и времени отдыха**

6.1. В школе устанавливается пятидневная рабочая неделя. Для отдельных категорий работников устанавливается шестидневная рабочая неделя.

6.2. Продолжительность рабочей недели составляет 40 часов в неделю.

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

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

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

6.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

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

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

6.9. Учёт рабочего времени ведётся работником, которому поручены обязанности



ведение учёта рабочего времени согласно приказа учреждения в таблице учёта рабочего времени, в котором ежедневно отражается количество отработанных часов (дней) работниками учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Работникам, прошедшим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, предоставляются два оплачиваемых дня отдыха.

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

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

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

6.14. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул.

6.15. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

6.16. 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.

В удобное время отпуск предоставляется работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему

ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

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

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

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

## **7. Оплата труда**

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

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

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

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

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

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

соответствующих документов.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **9. Поощрения за успехи в работе**

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

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

## **10. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

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

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

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

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

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

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

п. 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

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

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

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

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

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

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

п. 7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных

денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

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

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

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

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

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

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

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

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

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

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

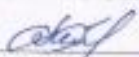
## 11. Заключительное положение

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



**Согласовано:**

решение № 5 от 11.02.2025 г.  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево

 М.Н.Кузьминская

**Утверждено:**

приказ № 46-ОД от 11.02.2025 г.  
Директор ГБОУ СОШ №1  
города Похвистнево

 В.Р.Гайнанова



**Согласовано:**

решение № 4 от 06.02.2025 г.  
председатель Управляющего совета  
Учреждения

 Т.Е.Самороднова

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ, НАДБАВОК И  
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) является локальным актом об оплате труда и порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплатах между работодателем и работниками общеобразовательного учреждения (далее - ОУ).

Учреждение имеет структурные подразделения:

– Структурное подразделение «Детский сад Журавушка» государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 1 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области (далее - СП «Детский сад Журавушка»);

- Структурное подразделение «Детский сад Ручеек» государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 1 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области (далее - СП «Детский сад Ручеек»);

- Структурное подразделение «Детский сад Умка» государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 1 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области (далее - СП «Детский сад Умка»);

– Структурное подразделение Центр дополнительного образования «Рекорд» государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 1 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области. (далее – СП ЦДО «Рекорд»).

1.2. Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

\* Конституцией Российской Федерации;

\* Трудовым кодексом Российской Федерации;

\* Бюджетным кодексом Российской Федерации;

\* Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 29.12.2012г. (ред. от 19.12.2023);

\* Федеральным законом "Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации" от 21.12.2021 N 414-ФЗ (ред. от 04.08.2023);

\* Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 23.03.2024) "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации";

\* Законом Самарской области от 14 декабря 2004 года № 158-ГД «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями и дополнениям от 5 июля, 8 ноября 2005г., 3 июля 2007г.);

\* Приказом Минобрнауки РФ от 09.03.2004 N 1312 "Об утверждении федерального базисного учебного плана и примерных учебных планов для образовательных учреждений Российской Федерации, реализующих программы общего образования" (ред. от 01.02.2012);

\* Приказом Минобрнауки России от 06.10.2009 N 373 "Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования" (ред. от 11.12.2020);

\* Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.12.2010 N 1897 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования" (ред. от 11.12.2020);

\* Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.05.2012 N 413 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования" (ред. от 12.08.2022);

\* Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 22.09.2021 N 662 "Об утверждении общих требований к определению нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, среднего профессионального образования, дополнительного образования детей и взрослых, дополнительного профессионального образования для лиц, имеющих или получающих среднее профессиональное образование, профессионального

обучения, опеки и попечительства несовершеннолетних граждан, применяемых при расчете объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) государственным (муниципальным) учреждением» (ред. от 15.09.2022);

\* Приказом министерства образования и науки Самарской области от 04.04.2005г. N 55-од "Об утверждении базисного учебного плана образовательных учреждений Самарской области, реализующих программы общего образования";

\* Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 4 сентября 2014г. N 276-од "Об утверждении Порядка регламентации и оформления отношений государственной и муниципальной образовательной организации и родителей (законных представителей) обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, осваивающих основные общеобразовательные программы на дому, в Самарской области" (ред. 10.08.2016);

\* Постановлением Правительства Самарской области от 09.12.2015 N 820 "О Порядке формирования государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) в отношении государственных учреждений Самарской области и финансового обеспечения выполнения государственного задания" (ред. от 04.06.2024);

\* Постановлением правительства Самарской области от 23 августа 2024 года N 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области: от 01.06.2006 №60; 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 06.04.2019 №237; от 11.12.2019 №913; от 16.07.2020 №494; от 30.11.2020 №949; от 14.07.2021 №481; от 30.08.2021 №629; от 23.12.2021 №1056; от 25.03.2022 №169; от 08.12.2022 № 1108; от 13.02.2023 №103; от 09.06.2023 №462; от 17.08.2023 №665; от 05.12.2023 №975»;

\* Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 N 398, от 31.10.2012 N 600, от 12.12.2013 N 756, от 16.12.2013 N 762, от 15.12.2016 N 736, от 15.01.2018 N 9, от 19.12.2019 N 959, от 05.02.2021 N 51, от 10.06.2021 N 390, от 26.10.2022 N 893, от 16.08.2023 N 650, от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016), от 29.10.2012 N 576); приказ Министерства образования и науки Самарской области от 06.03.2023 №147-од о внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 21.12.2022 №793-од);

\* Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 N 28 "Об утверждении СанПиН 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи".

\* Постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. N 431«Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося(воспитанника) Правительства Самарской области» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92, от 09.10.2009 N 536, от 23.06.2010 N 299, от 12.10.2011 N 575, от 27.10.2011 N 702, от 21.06.2012 N 287, от 25.09.2012 N 475,

от 21.03.2013 N 107, от 30.10.2013 N 582, от 23.12.2016 N 797, от 18.04.2017 N 245, от 14.09.2017 N 594, от 14.02.2018 N 78, от 29.11.2018 N 721, от 15.04.2019 N 224, от 28.08.2019 N 594, от 29.08.2019 N 604, от 17.12.2020 N 1041, от 05.02.2021 N 51, от 13.09.2022 N 757, от 26.10.2022 N 893, от 16.08.2023 N 650, от 16.08.2023 N 656, от 17.01.2024 N 10, от 22.01.2024 N 18, от 09.09.2024 N 664, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016));

\* Постановлением Правительства Самарской области от 27.10.2011 № 684 «Об организации с 1 января 2012 года профильного обучения учащихся на ступени среднего (полного) общего образования в государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях в Самарской области» (в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 21.03.2013 № 107, от 18.12.2013 № 783, 14.08.14 № 482, 29.12.15 № 900);

\* Постановлением Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года N 12 Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 18.10.2006 N 135, от 09.02.2007 N 11, от 17.02.2010 N 48, от 17.02.2011 N 59, от 27.10.2011 N 670, от 19.03.2012 N 128, от 22.01.2014 N 25, от 22.02.2018 N 93, от 27.03.2020 N 200, от 22.05.2020 N 345 (ред. 16.07.2020), от 16.03.2021 N 140, от 03.08.2021 N 538, от 13.09.2022 N 757, от 17.04.2024 N 277, от 15.08.2024 N 602)

\* Постановлениями Правительства Самарской области от 28 декабря 2006 года № 194 (п. 1 в ред. от 15.12.2023 N 1038) и ППСО № 267 от 24 декабря 2007 года (ред. от 14 августа 2014 года N 482 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области», а именно организация школьных перевозок в Самарской области;

\* Письмом Роструда от 19.04.2010 N 1073-6-1 "Об индексации заработной платы и возможности установления ненормированного рабочего дня работникам с неполным рабочим временем";

\* Постановлением Правительства Самарской области от 16.02.24г № 94 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области и утверждении порядка определения объема и условия предоставления субсидии государственным бюджетным и автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам государственных учреждений Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области»;

\* Постановлением Правительства Самарской области от 19.02.24г № 100 "Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области в 2024 году, утверждении порядка определения объема и условия предоставления субсидий государственным бюджетным и государственным автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на осуществление в марте 2024 года единовременных денежных выплат на ставку заработной платы работникам государственных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области";

\* Постановление Правительства Самарской области от 28.08.2024 № 619 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области";

\* Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29 сентября 2021 года N 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере

образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»;

\* Приказом министерства образования и науки Самарской области от 2 мая 2024 года N 282-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы;

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

\* Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 04.12.2023 № 1362-р «Об утверждении перечня государственных и муниципальных общеобразовательных организаций Самарской области для введения в штатное расписание должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» и ППСО от 03.05.2023 N 365;

\* Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 мая 2024 года № 717 «Об утверждении Правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации, бюджетам г.Байконура и федеральной территории "Сириус" на обеспечение выплат ежемесячного денежного воз-награждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций субъектов Российской Федерации, г.Байконура и федеральной территории "Сириус", муниципальных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций»;

\* Приказом министерства образования и науки Самарской области от 12 декабря 2022 года № 753-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности) труда работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

\* Постановлением Правительства Самарской области от 07.11.2024 № 800 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы» (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 19.12.2024 N 898);

\* Постановлением Правительства Самарской области от 03.05.2023 № 365 «Об утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 15.12.2023 N 1038, от 22.01.2024 N 14, от 15.08.2024 N 602).

\* Иными нормативно-правовыми актами органов исполнительной власти Самарской области, регламентирующими оплату труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области.

1.3. Положение определяет источники, порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников ОУ, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат и порядок оказания материальной помощи.

1.4. Для целей Положения используют следующие основные понятия и определения:  
- система оплаты труда работников ОУ – совокупность норм, содержащихся в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих условия и размеры оплаты, включая размеры должностных окладов, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- минимальный размер оплаты труда (далее - МРОТ) - устанавливаемый Федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени;
  - заработная плата работника - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат;
  - должностные оклады работников ОУ устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих;
  - выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам ОУ, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных;
  - выплаты стимулирующего характера – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников ОУ с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.
- 1.5. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника ОУ по обеспечению высокого качества результатов деятельности образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.
- 1.6. Положение устанавливает порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.
- 1.7. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в ОУ трудовую деятельность на основании трудовых договоров (для работника – с ОУ, для руководителя – с учредителем) как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству (внутреннему и внешнему).
- 1.8. Настоящее положение вводится в действие с 01 января 2022 года после согласования с профсоюзным комитетом, Управляющим советом Учреждения и утверждения приказом директора Школы.
- 1.9. Положение подлежит уточнению и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

## **II. ФОРМИРОВАНИЕ И СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

- 2.1. Формирование фонда оплаты труда ОУ осуществляется в пределах объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидии на иные цели, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности.
- 2.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.
- 2.3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.
- 2.4. Условия оплаты труда работников, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), выплат компенсационного характера, включаются в текст трудового договора. В случае изменения оплаты труда и (или) показателей, с работниками заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующие изменения размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.
- 2.5. Распределение фонда оплаты труда:
- 2.5.1. Фонд оплаты труда работников ОУ состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников ОУ до уровня МРОТ (устанавливаемый Федеральным законом размер месячной заработной платы).
- 2.5.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя:

- \* оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- \* оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);
- \* объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- \* выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- \* объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством

учащихся менее фактической наполняемости класса (коэффициент наполняемости по классу рассчитывается методом подбора исходя из количества детей, утверждается приказом руководителя).

- \* выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- \* доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

2.5.3. Специальный фонда оплаты труда включает в себя:

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ);
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист";
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;
- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

2.5.4. Стимулирующий фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения включает в себя выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

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

К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и

количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда).

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

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

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

Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей "Педагогические работники" и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанным в настоящем пункте, суммируется.

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

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



## 2.6. Структура фонда оплаты труда:

### 2.6.1. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

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

Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left( \sum_{i=1}^k \left( \frac{\text{NRO}_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) + \text{ОЗ} \right) + \text{T} + \text{У},$$

где  $\text{NRO}_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника в части расходов на оплату труда работников;

Нормативные затраты 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, а также обучения на дому, определяются на основе базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации образовательной программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в расчете на одного обучающегося по очной форме обучения и отраслевых корректирующих коэффициентов к базовому нормативу затрат (учитывающие особенности реализации указанных программ в соответствии с федеральными и региональными нормативными документами) и рассчитываются по формуле:

$$\text{НЗ} = \text{БН} \times \text{К},$$

где БН - базовый норматив затрат;

К - корректирующий коэффициент.

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

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

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

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

Базовый норматив затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги, определяется на основе стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги, затрат на приобретение материальных запасов, потребляемых (используемых) в процессе оказания государственной услуги, и иных затрат, непосредственно связанных с оказанием услуги, и рассчитывается по формуле:

$$\text{БНГ} = \text{ССПУ} + \text{ЗО},$$

где ССПУ - стандартная (базовая) стоимость педагогической услуги в образовательных учреждениях;

ЗО - затраты на приобретение материальных запасов, потребляемых (используемых) в процессе оказания государственной услуги, и иные затраты, непосредственно связанные с оказанием услуги.

Стандартная (базовая) стоимость педагогической услуги в общеобразовательном учреждении представляет собой расходы на оплату труда педагогических работников и рассчитывается на одного обучающегося исходя из следующих показателей:

количество учебных часов в неделю в соответствии с федеральным стандартом;  
количество недель в году;

расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, размер которой утверждается постановлением Правительства Самарской области.

$Dk_i$  - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей  $i$ -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

$Nz$  - количество месяцев в  $z$ -м периоде;

$i$  - наименование соответствующей образовательной программы;

$z$  - порядковый номер периода;

$k$  - дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

ОЗ - отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление оплаты труда работников малокомплектных общеобразовательных школ, общеобразовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия, отдельных категорий работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, являющихся базовыми школами федерального государственного бюджетного учреждения "Российская академия наук", ориентированными на выявление и обучение талантливых детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, организацию обучения и развития научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей на базе современной инновационной школы (далее - базовые школы РАН), на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

Т - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ);

У - объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

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

Заработная плата работников Школы и дополнительного образования, за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяется в соответствии с заключенными трудовыми договорами между работодателем и этими работниками и состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностные оклады работников Школы, за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 "Об оплате труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации

отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)» (в соответствии со всеми изменениями).

Заработная плата работников Структурных подразделений детский сад представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат, а также стимулирующих выплат.

Должностные оклады (оклады) работников Структурных подразделений определяются в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 N 353 "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" (в соответствии со всеми изменениями).

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

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

$$ЗПп = БЧп + СПп + СТп,$$

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

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

$$БЧп = Спi \times Кмк \times Кпр \times Кн \times Н \times Уп \times 4,2 \times Кгр + Ски \times Н \times Уп \times 4,2,$$

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

Кмк - коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом в сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым, который устанавливается в следующих размерах:

9,00 - до 2 человек в классах-комплектах;

4,04 - от 3 до 5 человек в классах-комплектах;

2,50 - от 6 до 9 человек в классах-комплектах;

1,97 - от 10 до 12 человек в классах-комплектах;

1,32 - от 13 до 14 человек в классах-комплектах;

1,00 - свыше 15 человек в классах-комплектах;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

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

образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения, в размере не менее 1,3 (далее - коэффициент), где:

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

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

Кн – коэффициент по наполняемости класса базового уровня и изучению углубленного уровня в 10-11-х классах:

1-8 человек - от 2,2 до 3

9-15 человек - от 1,6 до 2,1

16-20 человек - от 1,3 до 1,5

21-25 человек - от 1 до 1,2

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

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

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

Ск1 - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

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

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

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

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

деятельностью;

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

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

$$\text{СТп} = \text{Категория} + \text{Выслуга лет} + \text{ПВ},$$

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

$$\text{Категория} = (\text{БЧп} \times \text{Ккв}) - \text{БЧп},$$

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

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

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

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

ПВ – прочие выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда.

В соответствии с постановлением Конституционного Суда РФ от 23.09.2024 г. №40-П педагогическим работникам школы из расчета на 1 ставку может быть установлена ежемесячная выплата для доведения до уровня, установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

На очередной и последующие годы расходы на фонд оплаты труда на каждого обучающегося общеобразовательного учреждения определяются исходя из величины расчетной единицы за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, размер и сроки увеличения которой устанавливаются Правительством Самарской области.

Определение объема субсидии для расчета заработной платы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями рассчитывается по формуле:

$$С = 0,5 \times \text{ДТД} \times М \times 1,302$$

0,5- размер ставки штатной единицы, применяемый для расчета заработной платы ДТД- показатель среднемесячной заработной платы

М- количество календарных месяцев в периоде, равный на 2023-2024 гг. 37 024 рубля;

1,302- начисления на оплату труда

Плюс надбавка за интенсивность и напряженность 14459,50 рублей в месяц.

Советнику директора с 1 сентября 2024 года предусмотрена выплата ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5 (пять тысяч) рублей на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 30 мая 2024 года № 717.

Выплата советнику в размере 5 000 рублей за счёт средств федерального бюджета зачисляется на зарплатные карты сотрудников до последнего рабочего дня текущего месяца.

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

$$\text{ЗПр} = \text{БЧр} + \text{СПр} + \text{СТр},$$

где ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

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

$$\text{БЧр} = \text{ЗПпр} \times \text{Кр} + \text{Чр},$$

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

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

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

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

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

$$\text{СПр} = (\text{ЗПср} \times \text{Кр} \times \text{Кзн}) - (\text{ЗПср} \times \text{Кр}) + \text{М},$$

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

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

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

$$\text{СТр} = \text{Ср},$$

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

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

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

$$\text{ЗПзг} = \text{БЧзг} + \text{СПзг} + \text{СТзг},$$

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

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

$$\text{БЧзг} = \text{ЗПпср} \times \text{Кр} + \text{П},$$

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

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

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

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

$$\text{СЧзг} = (\text{ЗПпср} \times \text{Кр} \times \text{Кзн}) - (\text{ЗПпср} \times \text{Кр}) + \text{Р},$$

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

Р - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

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

$$\text{СТзг} = \text{Ср},$$

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

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

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

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

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

На фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

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

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

Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника".

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

Руководитель общеобразовательного учреждения обеспечивает исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" в общеобразовательном учреждении.

#### **2.6.2. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения состоит из:**

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

$$НЗ = БН \times К,$$

где БН - базовый норматив,

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



от 3 лет до 7 лет, обучающихся в образовательных учреждениях;  
от 2 месяцев до 3 лет, обучающихся в образовательных учреждениях;

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

$$БН = БНГ + БНХ$$

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

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

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

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

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

Соотношение базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе ФГОС в расчете на одного воспитанника:

**базовая часть** в размере 71,7% от фонда оплаты труда;

**стимулирующая часть** в размере 28,3% от фонда оплаты труда;

коэффициент, увеличивающий фонд оплаты труда на величину стимулирующей части, - 1,3947.

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

$$ФОТ = \sum_{i=1}^k \left( \frac{(NROP_{zi} + NPU_{zi}) \cdot D_{ki} \cdot NZ}{12} \right) + T,$$

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

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

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

$NZ$ -количество месяцев в  $z$ -м периоде;

$i$  -наименование соответствующей образовательной программы;

$z$  -порядковый номер периода;

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

12 -количество месяцев в году;

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

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

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

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

**2.6.3. Формирование фонда оплаты труда работников дополнительного образования, осуществляется в соответствии с нормативными затратами на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета по формуле:**

$$\text{ФОТ} = \text{NDH};$$

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

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

H – количество обучающихся в дополнительном образовании.

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

Оплата труда руководителя структурного подразделения дополнительного образования детей производится в порядке, определенном настоящим Положением. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю структурного подразделения дополнительного образования учреждения устанавливаются руководителем Учреждения. Руководитель структурного подразделения дополнительного образования имеет право вести педагогическую деятельность в соответствии с уровнем знаний и квалификации.

Фонд оплаты труда работников дополнительного образования состоит из:

- базовой части фонда оплаты труда работников дополнительного образования, включающей в себя оплату труда, исходя из должностных окладов (окладов), согласно штатному расписанию дополнительного образования;

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

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

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

**2.6.4. Формирование фонда оплаты труда работников школы при осуществлении школьных перевозок:**

Объем средств областного бюджета на выплату заработной платы водителям школьных автобусов, сопровождающим воспитателям и размеры надбавок, устанавливаемых в зависимости от стажа работы водителем автобуса и количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день определяется по методике, утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 года № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» (в последней редакции).

Объем средств областного бюджета на выплату надбавок определяется по формуле:

1) Водитель автобуса:

$$\text{ОДФС} = (\text{СУ1N1} + \text{СУ2N2} + \text{СУ3N3} + \text{СХ1K1} + \text{СХ2K2} + \text{СХ3K3}) \times n \times \text{Кф} \times 12,$$

где ОДФС - объем средств областного бюджета на выплату надбавок;

С - размер оклада водителя школьного автобуса, установленного в соответствии с окладами водителя автомобиля второго квалификационного уровня, утвержденными постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;

У1, У2, У3 - размер надбавки с учетом стажа работы водителем автобуса;

N1, N2, N3 - количество водителей, имеющих соответствующий стаж работы водителем автобуса;

X1, X2, X3 - размер надбавки, учитывающий среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день;

K1, K2, K3 - число водителей школьных автобусов, проезжающих среднее количество километров в день;

n - коэффициент увеличения фонда оплаты труда на величину расходов на уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования, а также на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; за вредные условия труда до 10%.

Кф - коэффициент увеличения фонда оплаты труда водителей на величину стимулирующих, установленный Министерством образования и науки Самарской области.

В зависимости от стажа работы водителем автобуса устанавливаются надбавки:

У1 - до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;

У2 - до 125%, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет;

У3 - до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет.

В зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день, устанавливаются надбавки:

X1 - до 100%, если среднее количество километров не превышает 40 км;

X2 - до 125%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70 км;

X3 - до 150%, если среднее количество километров превышает 70 км.

Размеры надбавок водителю школьного автобуса устанавливаются руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с нормами трудового законодательства согласно настоящей Методике.

Установленные в соответствии с настоящей Методикой надбавки водителю школьного автобуса в совокупности не должны превышать 300 % от размера оклада водителя, установленного в соответствии с Окладом.

Средства областного бюджета, выделяемые на выплату надбавок водителям школьных автобусов, не могут быть использованы образовательным учреждением на иные цели.

2) Сопровождающий (воспитатель):

$$\text{ФОТ} = \text{С} + \text{Кф}, \text{ где}$$

ФОТ – фонд оплаты труда за счет средств областного бюджета;

С – размер оклада сопровождающего, утвержденный постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431;

Кф - коэффициент увеличения фонда оплаты труда сопровождающих воспитателей предусматривающий стимулирующие выплаты в размере 25% от тарифной части, который устанавливается работникам в соответствии с Положением.

В штатном расписании, установленном для обеспечения школьных перевозок предусматривается на 1 штатную единицу водителя не более 0,5 штатной единицы сопровождающего воспитателя.

3) Премирование работников, осуществляющих школьные перевозки, производится из фонда экономии заработной платы и выплачивается пропорционально фактически отработанному времени или объему выполненной работы при стаже работы в должности не менее 4 месяцев.

Премирование производится из фонда экономии заработной платы. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты, премии, доплаты и надбавки работникам, осуществляющим школьные перевозки, снижаются (отменяются) приказом директора учреждения:

- за неснятое дисциплинарное взыскание, обоснованное обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- за невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- за халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- за отсутствие без уважительных причин на работе, совещаниях, открытых общественных мероприятиях;
- за нарушение санитарно - эпидемиологического режима;
- за нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- за нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- за нарушение трудовой дисциплины.

Снижения отменяются без двухмесячного предупреждения об отмене на основании приказа директора учреждения).

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

2.8. Индексация заработной платы осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ.

### **III. УСЛОВИЯ, ВИДЫ И ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ДОПЛАТ, НАДБАВОК, КОМПЕНСАЦИОННЫХ И ИНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ИЗ СПЕЦИАЛЬНОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ ОУ.**

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

3.2. Размер и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Выплаты компенсационного характера утверждаются приказом директора по состоянию на 01 сентября и 01 января при формировании штатного расписания в пределах ФОТ. Выплаты устанавливаются в форме доплат (рубли) или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории и за образование, для рабочих – с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особых) и ответственных работ.

3.4. Доплаты и выплаты могут быть постоянными (на год), временными (на полугодие), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата).

3.5. Снятие доплат и выплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия доплат и выплат;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;

- снижение качества работы, за которое были определены доплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты.

3.6. Доплаты за наличие вредных условий труда на рабочем месте приказом по ОУ на основании результатов специальной оценки условий труда в зависимости от класса вредности, но не менее 4%.

3.7. Специальный фонд оплаты труда ОУ включается в структуру базовой части фонда оплаты труда и вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативны при реализации целей и задач, поставленных перед учреждением, за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями.

3.8. Доплаты могут быть установлены вновь принятым на работу квалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данным должностям.

3.9. Доплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

**3.10. Доплаты компенсационного характера, применяемые в учреждении за выполнение дополнительной работы:**

<b>Виды</b>	<b>Размер %</b>
проверка тетрадей и письменных работ	до 15 %
заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.)	до 10 %
консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 15 %
самостоятельная компьютерная обработка документов, обслуживание оргтехники	до 50 %
работа педагогических работников с родителями	до 25%
организация предпрофильной подготовки учащихся	до 15 %
ведение персонифицированного учета	до 45 %
оформление документов на льготное пенсионное обеспечение	до 25 %
самостоятельная подшивка документов	до 50 %
работа с архивом (оформление и хранение)	до 35 %
ведение статистической отчетности	до 35 %
учет и организация горячего питания	до 45 %
информационно-техническое сопровождение сайта ОУ	до 50 %
руководство методическими объединениями	до 20 %
внедрение современных образовательных технологий	до 20 %
внедрение и контроль в процесс обучения здоровьесберегающих технологий	до 20 %
осуществление мониторинга состояния здоровья и уровня физического развития учащихся и физическую подготовку	до 15 %
организация работы с программным комплексом АСУ РСО	до 50 %
организация работы с программным комплексом «АТТЕСТАТЫ»	до 20 %
организация работы с программным комплексом АИС Кадры в образовании	до 50 %
ведение воинского учета	до 50 %
подготовка демонстрационных опытов	до 10 %
организация работы по безопасности жизнедеятельности ОУ	до 50 %
организация кружковой работы	до 50 %
ведение протоколов общих собраний, педагогических, управляющих советов, и иных протоколов в соответствии с требованиями	до 25 %
выполнение обязанностей библиотекаря	до 50 %
работа с общественными организациями	до 15 %
выполнение функции наставника	до 15%
организация работы и руководство экспериментальной площадкой,	до 100 %

инновационной деятельности учреждения	
работа в комиссиях разного уровня: - за участие в экспертной комиссии - за участие в закупочной комиссии - за участие в приёмочной комиссии - за участие в постоянно действующей инвентаризационной комиссии - за участие в комиссии по развитию образовательного процесса	до 50 % до 15 % до 25 % до 10 % до 25 %
оформление, озеленение помещений школы, детских садов и прилегающих к ним территорий	до 50 %
организация дополнительных лечебно-профилактических мероприятий по рекомендации врача-педиатра с детьми, состоящими на персонифицированном учете (часто болеющие)	до 70 %
творческий подход к пошиву костюмов и спецодежды для сотрудников ДООУ	до 100 %
работа в системе единой электронной очереди Е-услуги	до 50 %
разработку рецептов диетического питания для детей аллергиков по рекомендации врача	до 100 %
приготовление диетического питания для детей аллергиков по рекомендации врача	до 25 %
оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов воспитательно-образовательного процесса	до 15 %
своевременное и качественное ведение банка данных детей охваченных различными видами контроля	до 25 %
организация работы с программным комплексом ЕИС (единая информационная система закупок)	до 50 %
работа на официальном сайте размещения информации об учреждении <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>	до 40 %
интенсивность, напряженность труда	до 100%
осуществление мониторинга, аудита и контроля закупок товаров, работ, услуг, определение поставщиков, обеспечение гласности осуществления закупок	до 50 %

### 3.11. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации

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

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

\* доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со ст.111, 112,153 ТКРФ;

\* доплата за работу с воспитанниками с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) в размере 15% и 20% (должностного оклада), ставки заработной платы) следующим категориям работников:

должность	размер %
<b>СП «Детский сад Ручеек»</b>	
музыкальный руководитель коррекционной группы	20%
педагог-психолог; учитель-логопед; учитель-дефектолог	20%
инструктор по физической культуре	20%
воспитатели коррекционной группы	20%
младший воспитатель и помощник воспитателя коррекционной группы	15%
<b>СП «Детский сад Журавушка»</b>	
руководитель	20%
старший воспитатель	20%
музыкальный руководитель	20%
педагог-психолог; учитель-логопед; учитель-дефектолог	20%
инструктор по физической культуре, методист	20%
воспитатели коррекционной группы	20%
младший воспитатель, помощник воспитателя коррекционной группы	15%
<b>СП «Детский сад Умка»</b>	
старший воспитатель коррекционной группы	20%
воспитатели коррекционной группы	20%
педагог-психолог; учитель-логопед; учитель-дефектолог	20%
помощник воспитателя коррекционной группы	15%

\* доплаты за совмещение профессий (должностей), исполнение трудовых обязанностей в свое рабочее время – до 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности, так и к ставке по основной работе или в абсолютном значении;

\* доплаты за расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ (выполнение работы, в большем объеме по той же профессии), определенной трудовым договором, в соответствии со ст. 151 ТК РФ - до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном значении.

#### **Виды работ за расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемых работ:**

- выполнение сотрудником дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего времени по его же должности (профессии) без отрыва от основной работы;
- за счет вакантных должностей;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- руководство научно – экспериментальной работой региональной и федеральной пилотной площадки, осуществление опытно-экспериментальной деятельности;
- интенсивность и напряженность труда (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания и т.п.);
- подготовка педагогов учреждения для участия в конкурсах разного уровня;
- организации предметно – развивающей среды в групповых помещениях;
- обеспечение санитарно – гигиенических норм функционирования учреждения;
- обеспечение бесперебойного функционирования технических сооружений здания;
- соблюдение требований пожарной, электробезопасности, охраны труд;
- увеличение объема начислений родительской платы, за присмотр и уход за детьми дошкольного образования и платные услуги, начисления заработной платы, учета материальных ценностей и основных средств;
- подготовка обучающихся (воспитанников) к интеллектуальным, творческим конкурсам, олимпиадам;

- подготовка команды обучающихся (воспитанников) к различным спортивным соревнованиям;
- техническая подготовка к занятиям, соревнованиям, надлежащее обслуживание и содержание инвентаря;
- администрирование и ведение документации по учету и движению контингента обучающихся;
- увеличенный объем делопроизводства;
- оформление и ведение личных дел работников, внесение сведений о работниках в систему АСУ РСО;
- работа с родителями (консультации, организации семейных родительских клубов, Служба ранней помощи, оформление уголков и т.д.);
- за дополнительный объем работы по учету имущества, обязательств и хозяйственных операций; контроль первичной документации; операции, связанные с движением основных средств, товарно-материальных ценностей; проведение инвентаризации товарноматериальных ценностей, расчетов и платежных обязательств;
- за дополнительный объем работы по начислению платы за присмотр и уход за детьми в ДООУ; контроль за присмотром и уходом за детьми инвалидами, детьми-сиротами, оставшимися без попечения родителей; имеющих трех и более несовершеннолетних детей, а также за детьми с туберкулезной интоксикацией, сдача отчетности в соответствующие органы;
- за заполнение и сдачи отчетности (статистическая отчетность, пенсионная отчетность, налоговая отчетность, фонд ФСС), начисление заработной платы, больничных листов, работа по ведению отчетности по численности работающих и забронированных граждан прибывающих в запасе, оформление документации по медицинскому осмотру;
- за регулярные изменения форм отчетности, изменение в бюджетном, налоговом законодательстве;
- за дополнительный объем мытья полов, панелей, окон, подоконников, дверей, лестничных маршей, уборка территории, периодический осмотр технического состояния зданий, сооружений, оборудования и механизмов, их техническое обслуживание и текущий ремонт, за текущий ремонт и техническое обслуживание систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, за уборку и санитарное содержание зданий и прилегающей территории (подвалов чердаков и т.д.), за чистку от снега и льда крыш, навесов, водостоков.

\* Педагогическим работникам устанавливается постоянная компенсационная доплата на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере базовой суммы, в соответствии с Законом РФ от 10.07.2007г. п.8 ст.55 № 3266-1 «Об образовании», пунктом 11 статьи 108 ФЗ «Об образовании в РФ» № 279 от 29.12.2012 г., установленной в соответствии законодательством Российской Федерации. При определении объема средств учитываются отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

\* Установить ежемесячное вознаграждение функций классного руководителя (далее - вознаграждение) педагогическим работникам Школы в соответствии с постановлением Правительства Самарской области № 12 от 15.02.2006 года, в редакции постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 № 25, от 27.03.2020 N 200, от 22.05.2020 N 345 (в ред. 16.07.2020)) в сумме 2015 рублей при наполняемости класса 25 и более человек, в классах наполняемостью менее 25 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

\* В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 29.03.2024г. № 397 и постановлением Правительства Самарской области от 17.04.2024 №277 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных



учреждений» за счет средств федерального бюджета в размере 10 000 рублей за класс, класс-комплект вне зависимости от наполняемости, но не более чем за 2 класс, класса-комплекта.

Выплата вознаграждения производится педагогическим работникам образовательного учреждения, на которых приказом возложены функции классного руководителя.

**3.12. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей - до 250% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном значении:**

- участие в проведении ремонтных работ, оформлению игровых площадок, озеленение помещений и прилегающих территорий;
- самостоятельный ремонт легкового автомобиля;
- погрузочно – разгрузочные работы (перенос грузов вручную, внутри складская переработка, сортировка, укладка груза);
- общественно-полезный труд, содержание участков в образцовом состоянии (уборка территории от снега, листвы, копка земельных участков); организация работы на участке: весной, летом и осенью;
- изготовление и ремонт мебели; изготовление методических пособий в рамках образовательных программ;
- пошив костюмов для выступлений детей и взрослых;
- самостоятельная компьютерная обработка документов, обслуживание оргтехники, обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники;
- работа по постановке на учет в системе единой электронной очереди;
- ведение, учет и организация горячего питания;
- разработка рецептов диетического питания для детей аллергиков по рекомендации врача;
- организация работы по безопасности жизнедеятельности, выполнение работы по охране труда, обеспечение антитеррористической защищенности;
- ведение протоколов общих собраний и педагогических советов в соответствии с требованиями;
- организация работы с программным комплексом АСУ РСО;
- подготовка документов по комплектованию на новый учебный год, работа с вакансиями;
- ведение сайта и обновление информации на информационных ресурсах в сети Интернет;
- организация и проведение конкурсов, тематических вечеров, олимпиад, предметных недель, конференций обучающихся;
- заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими;
- участие в работе УМО, руководство методическим объединением учителей;
- выполнение обязанностей председателя совета трудового коллектива, председателя профкома;
- организация работы совета по профилактике, деятельность по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма;
- разработка стратегических документов (программа развития, основная образовательная программа и т.д.);
- наставничество;
- работа с родителями;
- подготовка школьной команды к различным спортивным соревнованиям;
- внедрение новых технологий в обучение и воспитание, кружковая работа; участие в экспериментальной работе;
- организация конкурсов среди педагогов, детей, родителей (городские, районные, областные и др.);

#### **IV. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ, ВИДЫ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

4.1. Стимулирующий фонд оплаты труда работников вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении и качестве образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативности.

4.2. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников государственного образовательного учреждения, за исключением

руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда, качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

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

4.4. Условиями для назначения Выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.5. Размер стимулирующих выплат работникам определяется в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда, производится в абсолютных величинах (рублях) ежемесячно на основании приказа директора ОУ. Размер стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничивается.

4.6. Стимулирующие выплаты могут носить периодический и разовый характер. Максимальный период выплат – один год.

4.7. В состав стимулирующего фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

4.8. Стимулирующий фонд школы в размере не более 18,24% от фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется следующим образом:

- не более 3% на стимулирующие выплаты руководителю;
- не менее 85 % на стимулирующие надбавки (не менее 70 % учителям, не более 30% остальным работникам);
- не более 12 % на премии.

4.9. В случае если установленная доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направленная на выплату директора (не более 3% от стимулирующего фонда), будет выплачена ему по тем или по иным причинам не полностью, допускается перераспределение оставшихся средств внутри образовательного учреждения.

4.10. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образования 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, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Врачи и провизоры", "Средний медицинский и фармацевтический персонал", а также "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня в следующих размерах:

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

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные и 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.

4.11. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дополнительного образования распределяется следующим образом:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за эффективность (качество) работы по результатам портфолио;
- премии и иные поощрительные выплаты.

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

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

4.12. Регламент распределения стимулирующего фонда определяется настоящим Положением.

4.13. При переводе (приеме) из другого образовательного учреждения за педагогическим работником могут быть сохранены стимулирующие выплаты полностью либо частично, при наличии экономии по стимулирующей части и на усмотрение директора Учреждения, по решению экспертной комиссии. При выходе работника из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком за ним сохраняются стимулирующие выплаты, которые выплачивались работнику на момент его ухода в отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком.

4.14. Сроки представления руководителем общеобразовательного учреждения в управляющий совет аналитической информации о показателях деятельности работников определяется за месяц до назначения Выплат при разработке Положения об оплате труда и порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплат работникам учреждения или внесения изменений в Положение.

4.15. Работники общеобразовательного учреждения представляют в экспертную комиссию материалы по самоанализу деятельности за прошедший период в соответствии с критериями и показателями качества труда работников ОУ, за период работы с января по декабрь - до 25 декабря - работники школы и дополнительного образования, за период работы с января по август - до 25 августа и за период с сентября по декабрь - до 25 декабря – работники дошкольного образования.

4.16. Выплаты исчисляются с учетом наличия средств в стимулирующей части и распределяются в соответствии с балльным рейтингом педагогов, других работников, установленным за результативность работы. Размеры Выплат определяются по количеству баллов за каждый критерий, представленный в оценочном листе. Баллы в оценочном листе проставляются в соответствии с материалами портфолио. Показатели в оценочном листе являются основанием для назначения Выплат. Оценочный лист подписывается председателем экспертной комиссии.

4.17. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ), денежный вес 1 балла при определении критериев и показателей качества труда работников по школе и каждому структурному подразделению определяются отдельно.

4.18. Состав экспертной комиссии определяется приказом директора школы. В состав экспертной комиссий включаются: заместители директора, главный бухгалтер, председатель профсоюзного комитета, руководители методических объединений, учителя-предметники, воспитатели, тренеры-преподаватели.

- 4.19. Председатель экспертного совета выбирается тайным голосованием из числа членов совета.
- 4.20. После утверждения оценочных листов директор ОУ в течение трех дней издает приказ об установлении стимулирующих выплат.
- 4.21. Денежный вес 1 балла при определении критериев и показателей качества труда АХП школы соответствует 1% от базовой части ставки или должностного оклада.
- 4.22. Денежный вес 1 балла при определении критериев и показателей качества труда учителей рассчитывается путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) педагогических работников школы на общую сумму баллов всех учителей. Стимулирующий фонд учителей начальных классов и учителей основной, старшей школы рассчитывается отдельно, пропорционально количеству работников.
- 4.23. Денежный вес 1 балла при определении критериев и показателей качества труда работников структурных подразделений дошкольного и дополнительного образования, в том числе и руководителей структурных подразделений, рассчитывается путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ), за вычетом общей суммы ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам структурных подразделений и суммы стимулирующих выплат директору и главному бухгалтеру Учреждения, на общую сумму баллов всех работников.
- 4.24. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника, таким образом, получается размер стимулирующих выплат по результатам работы каждого работника за рассматриваемый период. Работник ОУ знакомится с решением экспертной комиссии по установлению надбавок за результативность его труда и, в случае своего несогласия с оценкой в течении двух рабочих дней направляет письменное заявление на имя директора учреждения с просьбой о повторном рассмотрении материалов, обосновав в заявлении свою просьбу.
- 4.25. По поручению директора Учреждения члены экспертной комиссии повторно рассматривают материалы работника ОУ и в течение 3-х дней готовят письменный ответ.
- 4.26. Предложения членов экспертной комиссии учитываются директором ОУ при подготовке приказа на установление выплат.
- 4.27. Предложения комиссии по установлению надбавок за результативность работы работника ОУ могут быть приняты директором Учреждения к рассмотрению в случае, если они получили положительную оценку более чем половины членов комиссии и завизированы председателем экспертной комиссии.
- 4.28. При изменении в течение периода, на который установлены размеры стимулирующих выплат за результативность и эффективность работы, размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера стимулирующих выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда. Корректировка денежного веса 1 балла может производиться и в случае наступления права на стимулирующие выплаты у впервые принятых работников.
- 4.29. Снижение или отмена стимулирующих выплат надбавок осуществляется по следующим причинам:
- окончание срока действия Выплат;
  - снижение качества работы, за которое были определены Выплаты;
  - наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
  - дисциплинарное взыскание в период действия Выплат.
- 4.30. Для каждой категории работников общеобразовательного учреждения устанавливаются свои критерии и показатели качества труда.

## **Критерии и показатели качества труда педагогических работников школы**

№	Критерии оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Максимальное количество баллов
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>			
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам): положительная динамика -4 балла; стабильный результат - 3 балла. <b>Примечание:</b> средний балл рассматривается в сравнении с результатами учителя за год, предшествующий отчетному.	Средний балл по итогам уч. года. Сведения из АСУ РСО; сводная таблица учителя	4
1.2.	Снижение численности обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов - 0 баллов; отсутствие неуспевающих учащихся (по итогам учебного года)- 1 балл; наличие неуспевающих учащихся - (-1 балл).	Сведения из АСУ РСО	1
1.3.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому предмету(-ам) и получивших аттестат об основном общем образовании, от общего количества выпускников 9-х классов, (без учета сентябрьских сроков): - русский язык, математика –100% - 5 балла; 94% - 99% - 4 балла; -предметы по выбору —3 балла (свыше 60 % выбравших экзамен в классах, в которых преподает учитель), 2 балла (от 30 % до 60% обучающихся, выбравших экзамен), 1 балл (до 30 % обучающихся, выбравших экзамен). Наличие неуспевающих обучающихся по предметам по выбору - (-0,5 балла) за каждого обучающегося.	Протоколы ОГЭ	определяется количеством обучающихся
1.4.	Соответствие не менее 65% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому	Протоколы ОГЭ;	2

	учителем предмету (-ам): соответствие по одному предмету - 1 балл; соответствие по двум предметам - 2 балла.	сведения из АСУ РСО	
1.5.	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): менее 30% обучающихся - 0 баллов; 31% - 55% обучающихся – 1 балл; 56% - 75% обучающихся - 2 балла; 76% и более обучающихся - 3 балла	Протоколы ОГЭ	определяется количеством обучающихся
1.6.	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС СОО, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому предмету(-ам) и получивших аттестат о среднем общем образовании, от общего количества выпускников 11-х классов (без учета сентябрьских сроков): - русский язык, математика – 100%- 5 балла; 98% - 99% - 4 балла; Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору—3 балла (свыше 60 % выбравших экзамен в классах, в которых преподает учитель); 2 балла (от 30 % до 60% обучающихся, выбравших экзамен в классах); 1 балл (до 30 % обучающихся). Наличие выпускников, не преодолевших минимальный порог по предметам по выбору - (-0,5 балла) за каждого обучающегося.	Протоколы ЕГЭ	определяется количеством обучающихся
1.7.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам): выше среднего значения по образовательному округу - 3 балла; на уровне среднего значения по образовательному округу -2 балла; наличие выпускников, получивших на ЕГЭ от 81 до 100 баллов-1 балл.	Протоколы ЕГЭ	6
1.8.	Доля выпускников 11-х классов, получивших медаль «За особые успехи в учении» и набравших хотя бы по одному из выбранных предметов ЕГЭ не менее 70 (60) баллов, в общей численности выпускников 11-х классов, получивших медали «За особые успехи в учении» 1 степени (2 степени) -1 балл за каждого выпускника	Протоколы ЕГЭ	определяется количеством обучающихся
1.9.	Доля выпускников 9-х классов, получивших аттестат с отличием и набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале, от общего количества выпускников 9-х классов, получивших аттестат с отличием - 1 балл за каждого выпускника	Протоколы ОГЭ	определяется количеством обучающихся
1.10	Доля выпускников 11 классов, набравших минимальное количество баллов ЕГЭ при прохождении ГИА по профильной математике, физике, химии, биологии, необходимое для поступления в образовательные организации высшего образования, в общей численности выпускников 11-х классов, прошедших ГИА по профильной математике, физике, химии, биологии, составляет 100% обучающихся - 1 балл. Отсутствие выпускников 9-х классов, не набравших минимальное количество баллов по химии, физике, биологии при прохождении ГИА в форме ОГЭ в основной период, в общей численности выпускников 9-х классов по ОО, прошедших ГИА в форме ОГЭ по физике, химии, биологии-1 балл.	Протоколы ЕГЭ и ОГЭ	определяется количеством обучающихся

1.11	Доля выпускников 9-ых классов, обучавшихся у учителя, сдававших ОГЭ по предмету по выбору и выбравших соответствующий профиль обучения на уровне среднего общего образования или предметную направленность на уровне среднего профессионального образования, от общего числа выпускников, сдававших ОГЭ по данному предмету по выбору - 60% – 84% -1 балл; 85% – 100% - 2 балла	Информационная справка со статистическими данными	2
1.12	Результаты независимой оценки качества обучения (ВПР, РКР, НИКО): отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты- 1 балл. Доля обучающихся 4-8-х классов, правильно выполнивших практико-ориентированные задания в рамках ВПР, в общей численности обучающихся, выполнивших диагностическую работу в рамках ВПР, включающую в себя практико-ориентированные задания: более 65% обучающихся – 1 балл; 55% - 65% обучающихся – 0,5 балла; менее 55% обучающихся – 0 баллов	Протоколы по итогам независимой оценки качества обучения Отчет ВПР	в зависимости от количества предметов
1.13	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся класса результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР по преподаваемому учителем предмету(-ам): соответствие по одному предмету – 0,5 балла; соответствие по двум предметам - 1 балл; соответствие по трем предметам – 1,5 балла. Несоответствие по одному предмету – (-0,5 балла) ; несоответствие по двум предметам – (-1 балл) и т.д.	Протоколы по итогам независимой оценки качества обучения; сведения из АСУ РСО	1,5
1.14	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений-0,5 балла; наличие обоснованных жалоб-0 баллов	Журнал по итогам уч. года	0,5
1.15	Снижение численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов-0,5 балла; отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)– 1 балл.	Справка ОДН Информация классного руководителя	1
1.16	Доля обучающихся классного коллектива, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: на уровне декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО -0,5 балла Доля обучающихся, занимающихся в объединениях технической и естественно-научной направленностей, в общей численности обучающихся, составляет 30% и более-0,5 балла	Информация классного руководителя из АСУ РСО	1
1.17	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных классным руководителем в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года и в каникулярный период), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100% - 0,5 балла.	Информация классного руководителя из АСУ РСО	0,5
1.18	Доля обучающихся, вовлечённых классным руководителем, в проекты по патриотическому воспитанию, в т.ч. РДДМ, Юнармия, волонтерского движения, ЮИД (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем: 30-49 % - 1 балл; 50-75% - 1,5 балла; 75-100% - 2 балла; -участие в федеральной программе «Орлята России» –	Статистические данные о регистрации  Пакет документов по сопровождению	10

	прохождение не менее 4-х треков по программе-2 балла; непрохождение- (-2б)		
1.19	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем или классным руководителем, в социальных проектах: наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя – 0,5 балла; призовое место в (очных) конкурсах социальных проектов на городском уровне-1 балл; окружном уровне- 2 балла; областном и выше-3 балла (при наличии экспертизы на уровне школы); -результативность участия обучающихся или классного коллектива в мероприятиях: КТД на школьном уровне – 1 балл за призовое место. <b>(Примечание:</b> баллы не суммируются); отказ от участия в КТД- (-1 балл); в конкурсе классных портфолио - 1 балл за призовое место; отсутствие портфолио - (- 1 балл); - в конкурсах на уровне города и округа: участие - 1 балл, наличие призового места -2 балла; участие на зональном уровне- 2 балла, наличие призового места-3 балла; участие на областном уровне-3 балла; призовое место на областном уровне-4 балла	Приказ, грамота, диплом, сертификат. Паспорт социального проекта. Сводная таблица классного руководителя	9
1.20	Доля обучающихся, вовлеченных учителем и классным руководителем в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели «ученик-ученик», «педагог-ученик», выше, чем в среднем по ОО - 1 балл; имеет положительную динамику - 0,5 балла.	Приказ по ОО, портфолио обучающегося	1
	<b>ИТОГО</b>		
<b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>			
2.1.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня): наличие учащихся, ставших победителями или призёрами очных предметных олимпиад: в 4, 7-11-х классах на окружном уровне –3 балла за 1-2 учащихся (по предмету); 3 и более учащихся ( по предмету) - 6 баллов; на уровне области – 4 балла за ученика; на всероссийском или международном уровнях – 5 баллов за ученика; наличие учащихся, получивших поощрение- 1,5 балла( по каждому предмету независимо от количества обучающихся); -организация участия детей в очных предметных олимпиадах школьного уровня ( 4-11 классы) по количеству классов: от 1 до 3-х классов – 0,3 балла; от 4 до 9-и классов - 0,5 балла; в 10 и более классах-1 балл; -организация участия детей в очных предметных олимпиадах (4, 7-11-е классы при условии отсутствия победителей и призеров) окружного уровня - 1 балл, областного -2 балла, всероссийского-3 балла за ученика или группу.	Приказ, грамота, диплом, сводная таблица по участию обучающихся; протокол МО	18
2.2.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня): наличие учащихся, ставших победителями или призёрами на школьном уровне-1 балл; городском уровне-2 балла за ученика или группу; окружном уровне – 3 балла за	Приказ, грамота, диплом, таблица по участию обучающихся; паспорт проекта	10



	<p>ученика или группу; на уровне области –4 балла за ученика или группу; на всероссийском или международном уровнях – 5 баллов за ученика или группу . (При наличии экспертизы на уровне школы и проектов различной тематики);</p> <p>-организация участия детей в очных конференциях городского уровня - 0,5 балла; окружного уровня - 1 балл, зонального - 1,5 балла за ученика или группу; областного, всероссийского и международного уровней -2 балла за ученика или группу. (При наличии экспертизы на уровне школы и проектов различной тематики).</p>		
2.3.	<p>Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), конкурсов, фестивалей, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) по направлениям: «Экология», «Патриотическое воспитание», «Волонтерство», проекты «РДДМ», «Хор», «Театр» и др.: наличие учащихся, ставших победителями или призёрами: на городском уровне – 1 балл за ученика или группу; окружном уровне – 2 балла за ученика или группу; зональном - 3 балла за ученика или группу; на уровне области – 4 балла за ученика или группу; на всероссийском или международном уровнях – 5 баллов за ученика, команду или группу. <b>Примечание:</b> баллы суммируются;</p> <p>-организация (очно) участия детей в олимпиадах, фестивалях и конкурсах городского уровня - 0,5 баллов; окружного - 1 балл, зонального - 1,5 балла за ученика или группу; областного, всероссийского и международного уровней -2 балл за ученика или группу (независимо от количества конкурсов);</p> <p>-наличие учащихся, ставших победителями или призёрами в заочных конкурсах, фестивалях: на окружном уровне –1 балл за ученика или группу; на областном-2 балла, всероссийском- 3 балла, международном – 4 балл за ученика, команду или группу (независимо от количества конкурсов);</p> <p>-наличие обучающихся, включенных в ГИР (государственный информационный ресурс об одаренных детях) - 2 балла.</p>	<p>Приказ, грамота, диплом, информация из Интернета. Таблица по участию обучающихся. Сведения из ГИР..</p>	30
2.4.	<p>Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня):</p> <p>на муниципальном уровне – 1 балл; на уровне образовательного округа –2 балла; на зональном уровне - 3 балла; на уровне области – 4 балла: российском уровне- 5 баллов. <b>Примечание:</b> баллы не суммируются, за искл. всероссийских спортивных соревнований школьников - «Президентские состязания», «Президентские спортивные игры», «Зарница», «Кожаный мяч», «Золотая шайба», ШСК.</p>	<p>Сводная таблица по участию учащихся. Приказ, грамота, диплом.</p>	10
2.5.	<p>Наличие обучающихся, прошедших обучение в очных профильных сменах регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и</p>	<p>Статистика по сменам «Вега». Сертификаты</p>	определяется количеством обучающихся

	молодежи «Вега»-1 балл за каждого обучающегося; доля обучающихся 7-11 классов, успешно завершивших обучение на дистанционных курсах центра«Вега», от общего количества обучающихся классов, в которых преподают учитель: до 10% - 0.5 баллов; 10-19% - 1 балл; 20% и более- 2 балла (рассчитывается по каждому классу отдельно). <b>Примечание:</b> баллы суммируются	участников	я
2.6.	Участие обучающихся -в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков "Проектория", образовательном проекте «Урок цифры», направленных на раннюю профориентацию - 0,5 балла ( за каждый проект); -в региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся - 1 балл; -организация участия в отборочном этапе чемпионатов по профессиональному мастерству «Профессионалы» и «Абилимпикс» в категории «Юниоры» -1 балл; участие в региональном этапе чемпионатов – 2 балла; наличие победителей и призеров в мероприятиях -3 балла; --в мероприятиях по ознакомлению обучающихся о структурой экономики территории или региона (экскурсии, поездки, встречи, дни открытых дверей) - 1 балл; -в региональном проекте «Билет в будущее» -1 балл; онлайн-уроках по финансовой грамотности -1 балл; -участие родителей в различных мероприятиях по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся ( не менее 30%) -1 балл. <b>Примечание:</b> баллы суммируются.	Договоры, приказы Расчет по формуле.  Статистические данные  План мероприятий	9
	ИТОГО		
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>			
3.1.	Обучение по программам повышения квалификации: - наличие первой или высшей квалификационной категории-1 балл; успешное прохождение аттестации в отчетном году-2 балла; - КПК в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами - 1 балл; - КПК по дополнительным профессиональным программам из Федерального реестра в АИС «Кадры в образовании. Самарская область» -1 балл; -КПК по формированию позитивной социализации обучающихся-1 балл	Приказ Удостоверения	5
3.2.	Результативность участия учителя в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площадки: на окружном уровне – 1 балл; региональном -2 балла	Приказ, сертификат. грамота	2
3.3.	Активное использование сервисов ФГИС «Моя Школа» педагогами (не реже 1 раза в неделю) -1 балл; неиспользование (-1балл). Активное использование сервисов ФГИС «Моя Школа» обучающимися - не менее 85 % от общего числа обучающихся классов, в которых преподают учитель-1 балл; неиспользование (-1балл). Наличие обучающихся у учителя, в т.ч. классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ	Сводная таблица учителя. Скриншоты используемых материалов для проведения уроков, мероприятий; интернет-страницы с ИУП	4

	цифровой образовательной среды: -РЭШ, Учи.ру, Яндекс. Учебник, Медиатека издательства «Просвещение» не менее 3 % от общего числа обучающихся классов, в которых преподает учитель-0,5 балла ( за каждую образовательную платформу).	обучающихся на платформах	
--	--	---------------------------	--

3.4.	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- 2 балла	Отчет из АСУ РСО	2
3.5.	Своевременность заполнения электронных журналов АСУ РСО- 1балл ; несвоевременное заполнение журналов – (-2 балла)	Отчет из АСУ РСО	1
3.6.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся: презентация методической разработки урока, внеурочного занятия, авторских заданий по ФГ (не менее 5 заданий) , проведение мониторинга по ФГ на платформе РЭШ на уровне ОО - 1 балл; на уровне округа-1,5 балла; области-2 балла.	Разработка урока, занятия; авторские задания по ФГ	2
	ИТОГО		
<b>4. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>			
4.1.	Результативность участия учителя в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных как самим ОУ (в зависимости от уровня), так и в ходе проведения мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня): выступления на (очных) конференциях, форумах, семинарах :на школьном уровне- 1 балл; на городском-1,5 балла, окружном уровне – 2 балла, на областном уровне – 3 балла, на российском уровне -4 балла (При наличии экспертизы на уровне школы). <b>Примечание:</b> баллы не суммируются. При наличии групповых выступлений баллы делятся на количество выступающих); работа в качестве экзаменатора – собеседования ,эксперта итогового собеседования в 9-х классах, организатора итогового сочинения в 11-х классах на школьном уровне - 0,5 балла; работа в качестве эксперта (за исключением экспертов ГИА) — 1 балл, члена жюри на мероприятиях городского, окружного, областного уровней - 1 балл; -наличие авторских публикаций на официальном сайте школы, официальных аккаунтах ОО, в периодических изданиях, сборниках, Интернет-ресурсах, личном сайте педагога-1 балл.	Сводная таблица учителя. Программа мероприятия; сертификат, диплом, приказ  Копия публикации, скриншот страницы	8,5
4.2.	Результаты участия работника в очных конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): -(победитель, призер, лауреат, дипломант) на школьном уровне – 1,5 балла, городском уровне -2 балла; окружном уровне – 3 балла, зональном- 4 балла; областном уровне – 5 баллов, на российском уровне - 6 баллов; - участие работника в конкурсах профессионального мастерства на школьном уровне-1 балл; городском-1,5 балла; на окружном- 2 балла; зональном-3 балла; областном и выше –4 балла. (При наличии экспертизы на уровне школы); -результаты участия работника в заочных конкурсах методических разработок патриотической, профориентационной , экологической и др. направленностей, в т. ч. учрежденных МО СО и ГАУ ДПО СО ИРО.: на окружном уровне - 1 балл, областном и выше- 2 балла; - участие работника в заочных конкурсах методических	Приказ, сертификат, диплом	11

	разработок патриотической, профориентационной, экологической и др. направленностей, в т. ч. учрежденных МО СО и ГАУ ДПО СО ИРО.: на окружном уровне — 0,5 балла, областном и выше- 1 балл.		
4.3.	<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели «педагог-педагог». Результаты участия наставляемого в мероприятиях различного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-участие в мероприятиях школьного уровня – 0,5 балла; городского и окружного уровня-1 балл; областного -1,5 балла;</li> <li>- результативность участия педагогов в мероприятиях школьного уровня – 1 балл; городского и окружного уровня-1,5 балла; областного -2 балла.</li> </ul> <p>Методическое сопровождение и организация деятельности предметно-методического объединения; методического объединения классных руководителей на школьном уровне - до 20 баллов;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-организационно-методическая работа по одному из направлений деятельности школы, ВШК- до 15 баллов.</li> </ul>	<p>Приказы, документация руководителя МО</p> <p>Лист профессионального роста педагога (сертификаты, грамоты приказы; программа мероприятия )</p> <p>План работы наставника</p>	25
4.4.	<p>Участие педагогических работников ОО в мероприятиях по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся и (семинары, конференции, форумы, круглые стол, мастер-классы :на школьном уровне- 0,5 балла; на городском-1 балл, окружном уровне – 1,5 балла, на областном уровне и выше-2 балла. <b>Примечание:</b> баллы не суммируются, при наличии групповых выступлений баллы делятся на количество выступающих.</p>	<p>Сертификаты, благодарственные письма, программа мероприятия,</p>	2
	ИТОГО		
<b>5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>			
5.1.	<p>Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса: 83 -92% - 1 балл; 93% и выше - 2 балла.</p>	<p>Информация классного руководителя</p>	2
5.2.	<p>Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса</p>	<p>Журнал учета несчастных случаев</p>	1
5.3.	<p>Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-доля обучающихся-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО составляет от 80% и выше (от общей численности обучающихся классов) -1 балл;</li> <li>-наличие обучающихся, успешно выполнивших нормы ВФСК "ГТО" (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся составляет –20% и выше -2 балла</li> </ul>	<p>Статистические данные; приказ</p>	3
5.4.	<p>Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся: 1 балл</p>	<p>Сведения ГИБДД; Протоколы ГИБДД</p>	1
5.5.	<p>Выявление детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией, информирование о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения– 1 балл.</p>	<p>Журнал учета</p>	1
	ИТОГО		

ВСЕГО		
-------	--	--

### Критерии и показатели качества труда заместителей директора по УВР, ВР

N п/п	Наименование показателя/критерия	Условия оценивания в баллах	Максимальное кол-во баллов
<b>1.</b>	<b>Обеспечение качества массового обучения</b>		<b>37</b>
1.1.	Использование автоматизированных средств обеспечения мониторинга качества обучения (модуль МСОКО АСУ РСО)	Ведется мониторинг средствами МСОКО АСУ РСО: 1) в разрезе уровня (независимо от количества предметов): не менее одного класса на каждом уровне - 0,5 балла; во всех классах одной параллели на каждом уровне -1 балл; во всех классах на каждом уровне - 1,5 балла; 2) в разрезе предметов: по одному предмету в одном классе на каждом уровне - 0,5 балла; не менее двух предметов не менее чем в одном классе на каждом уровне - 1 балл; не менее 2 предметов во всех классах на каждом уровне - 1,5 балла	1,5 1,5
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР	Соответствие по одному предмету – 0,5 балла; соответствие по двум предметам - 1 балл; соответствие по трем предметам – 1,5 балла	1,5
1.3.	Доля выпускников 9-х классов, допущенных до ГИА и получивших аттестат об основном общем образовании, от общего количества выпускников 9-х классов	94% - 99% - 1 балл; 100% обучающихся - 2 балла	2
1.4.	Доля обучающихся 9-х классов, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА) от общего количества участников ОГЭ	1% - 5% - 0,5 балла; 6% - 9% - 1 балл; 10% - 15% - 1,5 балла; более 15% - 2 балла	2
1.5.	Доля обучающихся 9-х классов, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 16-19 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА) от общего количества участников ОГЭ	31% - 55% обучающихся – 0,5 балла; 56% - 75% обучающихся - 1 балл; 76% и более обучающихся – 1,5 балла	1,5
1.6.	Доля выпускников 9-х классов, получивших аттестат с отличием и набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале, от общего количества выпускников 9-х классов, получивших аттестат с отличием	95% - 99% - 0,5 балла; 100% - 1 балл	1

1.7.	Соответствие не менее 65% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ	соответствие по одному предмету - 0,5 балла; соответствие по двум предметам 1 балл; соответствие по трем предметам - 1,5 балла; соответствие по четырем предметам - 2 балла	2
1.8.	Доля выпускников 11-х классов, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся 11-х классов, допущенных до ГИА (без учета сентябрьских сроков)	98% - 99% обучающихся - 1 балл; 100% - 2 балла	2
1.9.	Доля выпускников 11-х классов, получивших медаль "За особые успехи в учении" и набравших хотя бы по одному из выбранных предметов ЕГЭ (кроме ЕГЭ по русскому языку) менее 70 (60) баллов, в общей численности выпускников 11-х классов, получивших медали "За особые успехи в учении" 1 степени (2 степени)	0% - 29% обучающихся - 2 баллов; 30% - 46% обучающихся - 1 балла; более 47% обучающихся - 0 баллов	2
1.10.	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору - 1 балл	1
1.11.	Доля выпускников 11 классов, набравших минимальное количество баллов ЕГЭ при прохождении государственной итоговой аттестации по профильной математике, необходимое для поступления в образовательные организации высшего образования, в общей численности выпускников 11-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию по профильной математике	Выше среднего регионального значения более, чем на 1% - 2 балла; на уровне среднего регионального значения или +/- к среднему региональному значению 1% - 1 балл; ниже среднего регионального значения более, чем на 1% - 0 баллов	2
1.12.	Доля выпускников 11-х классов, набравших минимальное количество баллов ЕГЭ при прохождении государственной итоговой аттестации по физике, необходимое для поступления в образовательные организации высшего образования, в общей численности выпускников 11-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию по физике	Выше среднего регионального значения более, чем на 1% - 2 балла; на уровне среднего регионального значения или +/- к среднему региональному значению 1% - 1 балл; ниже среднего регионального значения более, чем на 1% - 0 баллов	2
1.13.	Доля выпускников 11-х классов, набравших минимальное количество баллов ЕГЭ при прохождении государственной итоговой аттестации по химии, необходимое для поступления в образовательные организации высшего образования, в общей численности выпускников 11-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию по химии	Выше среднего регионального значения более, чем на 1% - 2 балла; на уровне среднего регионального значения или +/- к среднему региональному значению 1% - 1 балл; ниже среднего регионального значения более, чем на 1% - 0 баллов	2
1.14.	Доля выпускников 11-х классов, набравших минимальное количество баллов ЕГЭ при прохождении государственной итоговой аттестации по биологии, необходимое для поступления в	Выше среднего регионального значения более, чем на 1% - 2 балла; на уровне среднего регионального значения или +/- к среднему	2

	образовательные организации высшего образования, в общей численности выпускников 11-х классов, прошедших государственную итоговую аттестацию по биологии	региональному значению 1% - 1 балл; ниже среднего регионального значения более, чем на 1% - 0 баллов	
1.15.	Соответствие тестового балла ЕГЭ ОО по русскому языку, являющегося нижней границей 25% наиболее высоких результатов, тестовому баллу ЕГЭ по региону (по 100-балльной шкале) в текущем учебном году	Выше тестового балла по региону - 2 балла; на уровне тестового балла по региону или ниже, но не более чем на 1 балл - 1 балл	2
1.16.	Соответствие тестового балла ЕГЭ ОО по профильной математике, являющегося нижней границей 25% наиболее высоких результатов тестовому баллу ЕГЭ по региону (по 100-балльной шкале) в текущем учебном году	Выше тестового балла по региону - 2 балла; на уровне тестового балла по региону или ниже, но не более чем на 1 балл - 1 балл	2
1.17.	Доля выпускников 9-х классов, не набравших минимальное количество баллов по физике при прохождении государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ в основной период, в общей численности выпускников 9-х классов по ОО, прошедших государственную итоговую аттестацию в форме ОГЭ по физике	отсутствие обучающихся, не набравших минимальное количество баллов по физике - 1 балл; доля обучающихся, не набравших минимальное количество баллов по физике, соответствует среднему региональному значению или ниже – 0,5 балла	1
1.18.	Доля выпускников 9-х классов, не набравших минимальное количество баллов по химии при прохождении государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ в основной период, в общей численности выпускников 9-х классов по ОО, прошедших государственную итоговую аттестацию в форме ОГЭ по химии	отсутствие обучающихся, не набравших минимальное количество баллов по химии - 1 балл; доля обучающихся, не набравших минимальное количество баллов по химии, соответствует среднему региональному значению или ниже – 0,5 балла	1
1.19.	Доля выпускников 9-х классов, не набравших минимальное количество баллов по биологии при прохождении государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ в основной период, в общей численности выпускников 9-х классов по ОО, прошедших государственную итоговую аттестацию в форме ОГЭ по биологии	отсутствие обучающихся, не набравших минимальное количество баллов по биологии - 1 балл; доля обучающихся, не набравших минимальное количество баллов по биологии, соответствует среднему региональному значению или ниже – 0,5 балла	1
1.20.	Доля обучающихся 4-8-х классов, правильно выполнивших практикоориентированные задания в рамках ВПР, в общей численности обучающихся, выполнивших диагностическую работу в рамках ВПР, включающую в себя практикоориентированные задания * * (номера заданий, перечень предметов и классов определены ФИС ОКО)	Более 65% обучающихся – 1,5 балла; 55-65% обучающихся - 1 балл; менее 55% обучающихся – 0,5 балла	1,5
1.21.	Использование на уровне среднего общего образования мультипрофильных/профильных/индивидуальных учебных планов, предоставляющих возможность каждому обучающемуся осваивать выбранные для	Для 100% обучающихся 10-11-х классов - 1 балл	1



	сдачи ЕГЭ учебные предметы, на углубленном уровне		
1.22.	Использование на уровне основного общего образования вариативного(ых) модуля(лей) программы предмета "Труд (технология)", связанного с практической работой обучающихся	Реализация двух и более вариативных модулей с практической работой обучающихся – 1,5 балла; реализация одного вариативного модуля с практической работой обучающихся – 1 балл; реализация инвариантных модулей с практической работой обучающихся – 0,5 балла	1,5
<b>2.</b>	<b>Организация воспитательной работы и деятельности по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся</b>		<b>67</b>
2.1.	Участие в Федеральной программе "Орлята России"	По данным регистрации на сайте "Орлята России" ( <a href="https://orlyatarussia.ru">https://orlyatarussia.ru</a> ). Доля начальных классов, участвующих в программе, составляет более 50% - 0,5 балла; прохождение всеми зарегистрированными классами не менее 4 треков по программе "Орлята России" - 1 балл; доля обучающихся 5-11-х классов, участвующих в программе в качестве наставников для обучающихся начальных классов, составляет более 5% - 1 балл. Баллы суммируются	2,5
2.2.	Поддержка деятельности Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи "Движение первых" (далее - РДДМ)	Наличие действующего в образовательной организации первичного отделения РДДМ – 0,5 балла; доля уникальных участников, вовлеченных в проекты, мероприятия РДДМ: более 25% - 0,5 балла; более 50% - 1 балл Баллы суммируются по наивысшему уровню	1,5
2.3.	Развитие школьного музееведения	1) Наличие паспортизированного школьного музея – 0,5 балла; 2) участие в проектах (конкурсах) по развитию школьного музееведения на уровне: образовательного округа - 1 балл; региона – 1,5 балла; РФ - 2 балла. Баллы суммируются по наивысшему уровню	2,5
2.4.	Деятельность центра детских инициатив	1) Наличие центра детских инициатив согласно стилистике и брендбуку в соответствии с методическими рекомендациями – 0,5 балла; 2) доля обучающихся, включенных в деятельность центра детских инициатив, составляет более 10% - 1 балл;	5

		3) количество мероприятий акции, проведенных участниками центра детских инициатив на уровне: образовательной организации составляет не менее 4 единиц – 1,5 балла, образовательного округа составляет не менее 1 единицы - 2 балла Баллы суммируются по наивысшему уровню	
2.5.	Участие в проектах волонтерского движения школьников	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: муниципального образования -0,5 балла образовательного округа - 1 балл; региона – 1,5 балла; РФ - 2 балла Баллы выставляются по наивысшему уровню	2
2.6.	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся	На уровне установленных значений для ОО – 0,5 балла; выше уровня установленных значений для ОО или на уровне 100% - 1 балл	1
2.7.	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях технической и естественно-научной направленностей, в общей численности обучающихся	До 21% - 0,5 балла; 21% - 29% - 1 балл; 30% и более – 1,5 балла	1,5
2.8.	Участие обучающихся в мероприятиях по развитию экологической культуры, образовательного туризма	Участие в тематических проектах (конкурсах) на уровне: образовательного округа – 0,5 балла, региона - 1 балл, РФ - 2 балла; дополнительно за победителей и призеров на уровне: образовательного округа – 0,5 балла; региона - 1 балла, РФ - 2 балла. Баллы суммируются по наивысшему уровню	4
2.9.	Деятельность детских объединений по направлениям (хор, театр, медиацентр)	Наличие детских объединений: школьный хор - 1 балл; школьный театр - 1 балл; медиацентр - 1 балл участие одного объединения не менее, чем в 4-х мероприятиях: на уровне образовательной организации – 0,5 балла; в культурно-массовых событиях вне территории образовательной организации - 1 балл. Баллы суммируются по наивысшему уровню по каждому детскому объединению	6
2.10.	Участие объединений родительской общественности (Совет отцов, семейный	Количество проектов, реализуемых родительской	2

	клуб и пр.) в реализации совместных проектов с ОО (за исключением профориентационных)	общественностью, составляет не менее 4 единиц на уровне: образовательной организации – 0,5 балла; образовательного округа - 1 балл; региона и выше - 2 балла. Баллы выставляются по наивысшему уровню	
2.11.	Участие организаций в проектах по патриотическому воспитанию	На уровне: образовательного округа – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ - 2 балла. Баллы выставляются по наивысшему уровню	2
2.12.	Наличие зарегистрированного и постоянно действующего отряда ВВПОД "Юнармия", зарегистрированного (паспортизированного) военно-патриотического клуба, кадетского класса	Наличие: отряда ВВПОД "Юнармия" - 1 балл; военно-патриотического клуба - 1 балл; кадетского класса - 1 балл; участие объединений в мероприятиях патриотической направленности на уровне: муниципального образования – 0,5 балла; образовательного округа - 1 балла; региона – 1,5 балла; РФ - 2 балла Баллы суммируются по наивысшему уровню	5
2.13.	Доля обучающихся, вовлеченных, как в качестве участников, так и в качестве организаторов, в мероприятия Федерального календарного плана воспитательной работы	От 60% до 80% - 0,5 балла; более 80% обучающихся - 1 балл	1
2.14.	Организация профилактической работы		
2.14. 1.	Доля несовершеннолетних обучающихся, состоящих на профилактическом учете в органах внутренних дел, вовлеченных в организованные формы отдыха, в общей численности несовершеннолетних обучающихся, состоящих на профилактическом учете в органах внутренних дел	50% - 69% - 0,5 балла; 70% - 89% - 1 балл; 90% и более – 1,5 балла; 100% или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете - 2 балла	2
2.14. 2.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в различные виды занятости (акции, проекты, деятельность в молодежных организациях и объединениях, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете, в том числе на внутришкольном (без учета не приступивших к обучению)	100% или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете - 1 балл	1
2.14. 3.	Наличие позитивной динамики в снижении количества несовершеннолетних обучающихся, совершивших преступления за отчетный год	Отсутствие несовершеннолетних обучающихся, совершивших преступления - 1 балл; снижение количества несовершеннолетних обучающихся, совершивших	1

		преступления – 0,5 балла	
2.14.4.	Доля полученных органами внутренних дел информационных сообщений от образовательных организаций, требующих принятия мер правоохранительного характера, в общем числе рассмотренных органами внутренних дел заявлений и сообщений о происшествиях криминального характера в общеобразовательных организациях	Отсутствие происшествий криминального характера - 1 балл; доля сообщений от образовательной организации, требующих принятия мер правоохранительного характера, от общего количества рассмотренных органами внутренних дел заявлений и сообщений о происшествиях криминального характера в общеобразовательной организации составляет 100% - 2 балла	2
2.14.5.	Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации по формированию позитивной социализации обучающихся (профилактика негативных зависимостей, деструктивного поведения, кибербезопасность и др.) за отчетный год	10% и более – 0,5 балла; 20% и более - 1 балл; 30% и более – 1,5 балла.	1,5
2.14.6.	Организация работы школьной службы примирения (медиации)	Наличие функционирующей школьной службы примирения (медиации) в составе педагога, имеющего свидетельство о повышении квалификации по направлению "Медиация в образовании", и команды обучающихся, прошедших обучение по направлению "Школьная служба примирения" – 0,5 балла; проведение от 1 до 4-х восстановительных программ в течение отчетного года - 1 балл; проведение 5 и более восстановительных программ в течение отчетного года – 1,5 балла Баллы суммируются	1,5
2.14.7.	Доля обучающихся 7-11 классов, принявших участие в социально-психологическом тестировании (далее - СПТ), от общего количества обучающихся 7-11 классов, которые могли принять участие в данном тестировании	99% - 100% - 1 балл.	1
2.14.8.	Отсутствие несовершеннолетних, не приступивших к обучению в образовательной организации без уважительной причины, или снижение доли таких детей по сравнению с предыдущим учебным годом	Снижение доли обучающихся – 0,5 балла; отсутствие - 1 балл	1
2.14.9.	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца непрерывно (из числа приступивших)	Снижение доли обучающихся – 0,5 балла; отсутствие - 1 балл	1
Профессиональная ориентация обучающихся			
2.15.	Численность учащихся 6-11 классов, принимающих участие в региональных чемпионатах профессионального	1 и более участников - 1 балл; отсутствие участников - 0 баллов	1

	мастерства "Абилимпикс" и "Профессионалы" в категории "Юниор"		
2.16.	Результативность участия педагогических и (или) руководящих работников ОО в тематических секциях научно-практических конференций, посвященных профессиональной ориентации	Участие на уровне образовательного округа – 0,5 балла; дополнительно за победу (призовое место) – 0,5 балла; участие на уровне региона - 1 балл, дополнительно за победу (призовое место) - 1 балл; участие на уровне РФ - 2 балла, дополнительно за победу (призовое место) - 2 балла; участие на международном уровне - 3 балла; дополнительно за победу (призовое место) - 3 балла. Баллы суммируются по наивысшему уровню	6
2.17.	Доля родителей обучающихся, принявших участие в мероприятиях профориентационной тематики различных форм и уровней (информационных, обучающих, конкурсных, консультационных, проектных) по итогам учебного года (из расчета 1 родитель от 1 обучающегося)	50% - 70% - 1 балла; 71% и более - 2 балла	2
2.18.	Доля обучающихся 2-11 классов, принявших участие в мероприятиях по ознакомлению с востребованными, перспективными, массовыми профессиями в экономике региона (экскурсии на предприятия, в ОО ВО и ОО СПО, фестивали, видеоконференции, лекции, онлайн-уроки "Проектория", "Урок цифры", "Билет в будущее") по итогам отчетного года, в общей численности обучающихся 2-11 классов	60% - 80% - 1 балл; 81% и более - 2 балла	2
2.19.	Реализация общеобразовательных программ (внеурочной деятельности, предпрофильной подготовки, элективных курсов и др.) по направлениям, содействующим профессиональной ориентации обучающихся, их общественно-полезной деятельности	2-7 программ - 1 балл; 8 программ и более - 2 балла. Дополнительно: + 1 балл - за сетевое взаимодействие в реализации программ; + 1 балл - за реализацию профориентационной программы в каждой параллели 6-11 классов. Учитываются программы при условии размещения полных версий на официальном сайте ОО	4
2.20.	Доля обучающихся 6-11 классов ОО, прошедших профориентационную диагностику и получивших рекомендации по построению индивидуальной образовательной траектории (индивидуального учебного плана) в рамках проекта "Билет в будущее", в рамках предпрофильной подготовки учащихся 9-х классов, в рамках иных мероприятий по итогам учебного года, в	50% - 75% - 1 балл; 76% и более – 2 балла	2

	общей численности обучающихся 6-11 классов		
2.21.	Доля обучающихся 6-11 классов ОО, принявших участие в практико-ориентированных мероприятиях, социально-профессиональных пробах в рамках проекта "Билет в будущее", в рамках предпрофильной подготовки учащихся 9-х классов, профориентационных каникулярных сменах, профессиональном обучении, в рамках иных мероприятий по итогам учебного года, в общей численности обучающихся 6-11 классов	50% - 75% - 1 балл; 76% и более – 1,5 балла Дополнительно: за реализацию мероприятий на всех имеющихся в школе уровнях образования – 0,5 балла	2
<b>3.</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у обучающихся</b>		<b>32</b>
3.1.	Доля обучающихся образовательных организаций, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11 классов	На уровне не ниже 83% - 1 балл; 84% и выше - 2 балла	2
3.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса	1 балл	1
3.3.	Отсутствие в течение года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения	1 балл	1
3.4.	Отсутствие в течение года дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1 балл	1
3.5.	Поддержка Всероссийского движения юных инспекторов движения (далее - ЮИД)	Наличие зарегистрированного отряда ЮИД на официальном сайте <a href="https://юидроссии.рф">https://юидроссии.рф</a> – 0,5 балла; члены отряда ЮИД являются победителями конкурсных мероприятий по безопасности дорожного движения на региональном или Всероссийском уровнях - 1 балл Баллы суммируются	1,5
3.6.	Удельный вес обучающихся, занимающихся (в школе и вне школы) в объединениях спортивной, туристско-краеведческой, другой направленностей, обеспечивающих двигательную активность и формирование навыков ЗОЖ, в общей численности обучающихся	50% - 64% - 0,5 балла; 65% - 79% - 1 балл; 80% и выше – 1,5 балла	1,5
3.7.	Доля обучающихся, имеющих специальную медицинскую группу, для которых в образовательной организации реализуются индивидуальные программы физического воспитания (в соответствии с письмом Минобрнауки России от 30.05.2012 N МД-583/19), в общем количестве обучающихся, имеющих специальную медицинскую группу	Доля обучающихся, у которых реализуются индивидуальные программы физического воспитания, составляет 100% или в организации отсутствуют обучающиеся, имеющих специальную медицинскую группу - 1 балл	1
3.8.	В образовательной организации обеспечено внедрение курса "Цифровая гигиена"	для 100% обучающихся 7 (8, 9) классов – 0,5 балла; для родителей (1-11 классы) выборка от 20% обучающихся – 0,5 балла	1

		Баллы суммируются	
3.9.	Доля обучающихся - участников движения ВФСК "ГТО", в общей численности обучающихся	По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ) 60% - 69% - 1 балл; 70% - 79% - 1,5 балла; 80% и более - 2 балла	2
3.10.	Доля обучающихся, успешно выполнивших нормы ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), в общей численности обучающихся	10% - 1 балл; 20% и более - 2 балла	2
3.11.	Участие во Всероссийских спортивных соревнованиях школьников "Президентские состязания"	Проведение внутришкольного этапа - 0,5 баллов Команда образовательной организации: участник окружного (муниципального) этапа - 1 балл; участник регионального этапа - 1,5 балла; участник Всероссийского уровня - 2 балла; победитель и (или) призер Всероссийского уровня (в личном и (или) общекомандном зачёте) - 2,5 балла; Баллы суммируются по наивысшему уровню	3
3.12.	Участие во Всероссийских спортивных соревнованиях школьников "Президентские спортивные игры"	Проведение внутришкольного этапа - 0,5 баллов Команда образовательной организации: участник окружного (муниципального) этапа - 1 балл; участник регионального этапа - 1,5 балла; участник Всероссийского уровня - 2 балла; победитель и (или) призер Всероссийского уровня (в личном и (или) общекомандном зачёте) - 2,5 балла; Баллы суммируются по наивысшему уровню	3
3.13.	Участие во Всероссийских спортивных соревнованиях Школьных спортивных клубов	Команда образовательной организации: участник окружного (муниципального) этапа – 0,5 балла; участник регионального этапа - 1 балл; участник Всероссийского уровня – 1,5 балла; победитель и (или) призер Всероссийского уровня (в личном и (или) общекомандном зачёте) - 2 балла; Баллы не суммируются! Считать по наивысшему уровню	2
3.14.	Участие во Всероссийской военно-патриотической игре "Зарница 2.0"	Проведение внутришкольного этапа - 0,5 балла Команда образовательной	4

		<p>организации:  участник окружного (муниципального) этапа - 1 балл;  участник зонального этапа - 1,5 балла;  участник регионального этапа - 2 балла;  участник ПФО - 2,5 балла;  победитель и (или) призер на уровне ПФО - 3 балла  участник Всероссийского уровня – 3,5 балла;  победитель и (или) призер Всероссийского уровня - 4 баллов;  Баллы не суммируются!  Считать по наивысшему уровню</p>	
3.15.	Участие во Всероссийских соревнованиях по футболу ("Кожаный мяч") и/или хоккею ("Золотая шайба")	<p>Команда образовательной организации:  участник муниципального этапа - 0,5 баллов;  участник зонального этапа - 1 балл;  участник регионального этапа – 1,5 балла;  участник Всероссийского уровня - 2 балла;  победитель и (или) призер Всероссийского уровня – 2,5 балла;  Баллы не суммируются!  Считать по наивысшему уровню</p>	2,5
3.16.	Наличие комплексной программы образовательного учреждения по организации здоровьесберегающей деятельности	<p>Доля детей, охваченных мероприятиями программы:  до 50% - 0,5 балла;  51%-80% - 1 балла  свыше 80% - 1,5 балла</p>	1,5
3.17.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, выполнение которых находится исключительно в компетенции руководителя ОО	<p>отсутствие со стороны Управления Роспотребнадзора по Самарской области - 1 балл  отсутствие со стороны ГУ МЧС России по Самарской области - 1 балл</p>	2
<b>4.</b>	<b>Результативность развития талантов у обучающихся</b>		<b>36</b>
4.1.	Доля участников школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов	81% и более - 0,5 балла	0,5
4.2.	Доля обучающихся, получивших право участвовать в окружном этапе Всероссийской олимпиады школьников, от общего количества участников школьного этапа, обучающихся 8-11 классов	Не менее 2% - 0,5 балла	0,5
4.3.	Наличие призеров окружного этапа Всероссийской олимпиады школьников	За каждого призера - 0,5 балла, но не более 1 баллов	1
4.4.	Наличие победителей окружного этапа Всероссийской олимпиады школьников	За каждого победителя - 1 балл, но не более 2 баллов	2
4.5.	Наличие обучающихся, получивших	При наличии – 0,5 балла	0,5



	право участвовать в региональном этапе Всероссийской олимпиады школьников		
4.6.	Наличие призеров регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников	За каждого призера – 1 балл, но не более 2 баллов	2
4.7.	Наличие победителей регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников	За каждого победителя – 1,5 балла, но не более 3 баллов	3
4.8.	Наличие участников заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников	При наличии - 1 балл	1
4.9.	Наличие призеров заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников	За каждого призера - 1,5 балла, но не более 3 баллов	3
4.10.	Наличие победителей заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников	За каждого победителя – 2 балла, но не более 6 баллов	6
4.11.	Наличие призеров/победителей заключительного этапа конкурсных мероприятий, входящих в перечень олимпиад и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсов утвержденный на учебный год приказом Министерства просвещения Российской Федерации (за исключением Всероссийской олимпиады школьников)	За каждого призера/победителя - 1,5 балла, но не более 6 баллов	6
4.12.	Наличие обучающихся 7-11 классов, прошедших обучение в очных профильных сменах регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи "Вега"	При наличии 1-5 участников - 0,5 балла; при наличии 6-10 участников - 1 балл; при наличии более 10 участников – 2 балла;	2
4.13.	Доля обучающихся 7-11 классов, успешно завершивших обучение на дистанционных курсах регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи "Вега", от общего количества обучающихся 7-11 классов	От 5% до 7% - 0,5 балла; от 7% до 10% - 1 балл; более 10% - 1,5 балла	1,5
4.14.	Проведение школьных профильных смен регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи "Вега"	Проведение школьных профильных смен: один раз в год - 0,5 балла; два раза в год - 1 балл	1
4.15.	Доля обучающихся 9-11 классов, успешно прошедших обучение в Центре олимпиадной подготовки регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи "Вега" (ЦОП), от общего количества обучающихся 9-11 классов, рекомендованных для обучения в ЦОП	Более 75% - 1 балл; наличие победителей/призеров заключительного этапа ВсОШ, успешно прошедших обучение в ЦОП - дополнительно 1 балл	2
4.16.	Наличие призеров/победителей заключительного этапа Всероссийского конкурса для школьников "Большая перемена"	За каждого призера/победителя - 1 балл, но не более 4 баллов	4
<b>5.</b>	<b>Создание условий в ОО для достижения результатов</b>		<b>23</b>
5.1.	Доля учителей, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, в общей численности учителей общеобразовательной организации	55% и выше - 1 балл	1
5.2.	Доля педагогических работников, прошедших обучение по программам	95% - 100% - 1 балл	1

	повышения квалификации за 3 последних года, в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами (без учета работников структурных подразделений)		
5.3.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства	Участие на уровне образовательного округа - 1 балл наличие победителей и призеров на уровне образовательного округа - 2 балла участие на областном уровне - 3 балла наличие победителей и призеров на областном уровне - 4 балла участие на федеральном уровне - 5 баллов наличие победителей и призеров на федеральном уровне - 6 баллов (баллы не суммируются)	6
5.4.	Удовлетворенность получателей образовательных услуг условиями оказания услуг по результатам независимой оценки качества оказания услуг	85-90 баллов - 1 балл; 91-100 баллов - 2 балла	2
5.5.	Эффективность работы ОО по результатам прохождения самодиагностики в рамках проекта "Школа Минпросвещения России"	высокий уровень - 3 балла; средний уровень - 2 балла; базовый уровень - 1 балл	3
5.6.	Доля обучающихся, для которых созданы равные условия получения качественного образования вне зависимости от места их нахождения посредством предоставления доступа к федеральной информационно-сервисной платформе цифровой образовательной среды, нарастающий итог (учитывается активное использование ИКОП "Сферум" и ФГИС "Моя Школа")	15% - 49% - 1 балл; 50% - 80% - 2 балла; 81% - 100% - 3 балла	3
5.7.	Доля педагогических работников, использующих сервисы федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, нарастающий итог (учитывается активное использование ИКОП "Сферум" и ФГИС "Моя Школа")	15% - 49% - 1 балл; 50% - 80% - 2 балла; 81% - 100% - 3 балла	3
5.8.	Результаты деятельности образовательной организации в режиме инновационной (ресурсной, экспериментальной, опорной, стажерской) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными	На уровне образовательного округа - 1 балл на региональном уровне - 2 балла на федеральном уровне - 3 балла	3
5.9.	Отсутствие обоснованных жалоб (обращения, по которым проводились проверки и факты подтвердились), поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, в органы исполнительной власти, надзорные органы и др. ведомства	отсутствие - 1 балл	1
	<b>ВСЕГО</b>		<b>195</b>

**Критерии и показатели эффективности деятельности и качества труда советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями**

№	Критерии оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Максимально возможное количество баллов
<b>1. Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность</b>			
1.1.	Развитие воспитательной среды образовательной организации	По итогам анализа запросов участников образовательных отношений созданы новые пространства для обучающихся (школьный спортивный клуб, школьный театр, медиацентр, туристический клуб и др.)	определяется количеством объединений
1.2.	Организация мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы	Количество организованных мероприятий Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия, как в качестве участников, так и в качестве организаторов	2
1.3.	Адресное вовлечение в общественно-полезную деятельность обучающихся «группы риска»	Количество мероприятий, организованных для данной группы обучающихся Доля обучающихся данной группы, включившихся в позитивную повестку на уровне класса/ образовательной организации/ муниципалитета Доля обучающихся данной группы, охваченных дополнительным образованием Доля обучающихся, снятых с различных видов учета Совместно с секретарем совета профилактики проработана система индивидуального сопровождения наставничества	2
ИТОГО			6

<b>2. Взаимодействие с участниками образовательного процесса</b>			
2.1.	Взаимодействие с педагогическими работниками образовательной организации по реализации программы воспитания	Результаты совместной работы советника с педагогическими работниками образовательной организации (учителями, педагогом-психологом, педагогом-библиотекарем, секретарем совета профилактики и другими специалистами в области воспитания, классными руководителями) по реализации программы воспитания	1
2.2.	Взаимодействие с социальными партнерами по вопросам воспитания обучающихся	Количество социальных партнеров (общественно-государственные, детско-юношеские организации, общественные объединения, бизнес-сообщества, филармонии, библиотеки и др.), участвовавших в мероприятиях, организованных советником	1
2.3.	Взаимодействие с родителями по реализации программы воспитания	Взаимодействие с родителями как организаторами и участниками образовательных событий по реализации программы воспитания	1
	ИТОГО		3
<b>3. Организация взаимодействия с детскими общественными объединениями</b>			
3.1.	Вовлечение обучающихся в Российском движении детей и молодежи «Движение первых» (далее – РДДМ)	Поддержка создания первичного отделения РДДМ в образовательной организации Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия РДДМ Количество начальных классов, реализующих программу «Орлята России»	2
3.2.	Организация работы школьного актива	Доля обучающихся, включенных в деятельность школьного актива Количество обучающихся, участвующих в программе «Орлята России» в качестве наставников для обучающихся начальных классов.	2
3.3.	Создание Центра детских инициатив	Доля обучающихся, реализовавших свои идеи и инициативы Количество мероприятий, проведенных по инициативе обучающихся	2
	ИТОГО		6
<b>4. Выявление и развитие у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях</b>			
4.1.	Вовлечение обучающихся в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня (в т.ч. тематических смен в федеральных детских центрах)	Доля обучающихся, вовлеченных в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня	1
4.2.	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	Участие* и достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях <i>*участники мероприятий подготовлены советником</i>	1
4.3.	Проведение мероприятий по информированию о всероссийских проектах, программах, олимпиадах, конкурсах и фестивалях для	В образовательной организации выстроена система информирования обучающихся / педагогов / родителей о всероссийских мероприятиях для детей и молодежи	1

	детей, родителей, педагогов, в том числе в социальных сетях		
	ИТОГО		3
<b>5. Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий</b>			
5.1	Освоение дополнительных профессиональных программ	Освоение дополнительных профессиональных программ по направлению (профилю) деятельности в организации в форме курсов, стажировки (в течение последних 3-х лет)	1
5.2	Применение современных педагогических технологий, в том числе ИКТ	Применение современных педагогических технологий в практической деятельности	1
	ИТОГО		2
<b>6. Активное участие в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной</b>			
6.1.	Участие в работе методических (профессиональных) объединений (ШВП образовательной организации, координационный центр при Управлении молодежной политикой, сообщества муниципального (регионального, всероссийского) уровня и т.д.)	Участие в работе методических (профессиональных) объединений, в том числе творческих (проблемных) групп	1
6.2.	Разработка программно-методического сопровождения образовательного процесса	Разработка (внесение изменений) программных, методических, дидактических материалов	1
6.3.	Участие в профессиональных конкурсах	Участие и достижения в профессиональных конкурсах* <i>очно, заочно, дистанционно</i>	1
6.4	Профессионально-общественная деятельность	Уровень и статус участия в профессионально-общественной деятельности, в том числе экспертной: участие в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождение педагогической практики студентов, наставничество, участие во всероссийских и региональных форумах, участие в грантовых и молодежных конкурсах и др.	1
6.5	Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной	Представление результатов профессиональной деятельности в виде выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и пр.	1
	ИТОГО		5
	ВСЕГО		25

### Критерии и показатели качества труда педагога-психолога

№	Критерий оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Максимальное количество баллов
<b>1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>			
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	20%-39% - 1б. 40%-59% -2б. 60% и более – 3б.	<b>3</b>
1.2.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся	создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития – 1б. создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития, ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся – 2б. создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития, ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды -3б. выявлены дети с антивитальными переживаниями и аутоагрессией, факты суицидальных проявлений и деструктивного поведения – 1б. выявлены дети с антивитальными переживаниями и аутоагрессией, факты суицидальных проявлений и деструктивного поведения, ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий характеристику состояния детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией, суицидальными проявлениями и деструктивным поведением – 2б. выявлены дети с антивитальными	<b>6</b>

		переживаниями и аутоагрессией, факты суицидальных проявлений и деструктивного поведения, ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий характеристику состояния детей с антивитальными переживаниями и аутоагрессией, суицидальными проявлениями и деструктивным поведением. Отчет содержит рекомендации педагогам и родителям по работе с данными детьми -3б.	
1.3.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Уровень ОО – 1б. Городской уровень – 2б. Окружной уровень – 3б. Региональный уровень – 4б. Всероссийский и международный уровень – 5б.	<b>5</b>
1.4.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	Уровень ОО – 1б. Районный уровень – 2б. Окружной уровень – 3б. Региональный уровень – 4б. Всероссийский и международный уровень – 5б.	<b>5</b>
1.5.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51%-60% - 1б. 61%-75% - 2б. 76%-85% - 3б. Свыше 85% - 4б.	<b>4</b>
1.6.	Наличие положительной динамики в развитии детей раннего возраста (в группе компенсирующей направленности)	Положительная динамика в развитии детей отсутствует – 0б. Наблюдается положительная динамика в развитии детей – 1б.	<b>1</b>
	Итого по блоку		<b>21</b>
<b>2.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) образовательном процессе</b>			
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)	Районный уровень – 1б. Окружной уровень – 2б. Региональный уровень – 3б. Всероссийский и международный уровень – 4б.	<b>4</b>
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Не имеется в наличии – 0б. Имеется в наличии – 1б.	<b>1</b>
	Итого по блоку		<b>5</b>
<b>3.Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>			
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических образовательных программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Районный уровень – 1б. Окружной уровень – 2б. Региональный уровень – 3б. Всероссийский -4б. Международный уровень – 5б.	<b>5</b>
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Районный уровень – 1б. Окружной уровень – 2б. Региональный уровень – 3б. Всероссийский -4б. Международный уровень – 5б.	<b>5</b>

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)	Районный уровень – 1б. Окружной уровень – 2б. Региональный уровень – 3б. Всероссийский -4б. Международный уровень – 5б.	<b>5</b>
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)	Районный уровень – 1б. Окружной уровень – 2б. Региональный уровень – 3б. Всероссийский -4б. Международный уровень – 5б.	<b>5</b>
3.5	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Уровень ОО – 1б. Районный уровень – 2б. Окружной уровень – 3б. Региональный уровень – 4б. Всероссийский и международный уровень – 5б.	<b>5</b>
3.6	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Уровень ОО – 1б. Районный уровень – 2б. Окружной уровень – 3б. Региональный уровень – 4б. Всероссийский и международный уровень – 5б.	<b>5</b>
3.7	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	Нет – 0б. Да – 1б.	<b>1</b>
3.8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе образовательная наставничества образовательной организации по организация модели педагог-педагог	Результативность не наблюдается – 0б. Наблюдается результативность – 1б.	<b>1</b>
.	Итого по блоку		<b>32</b>
	Итого		<b>58</b>

### Критерии и показатели качества труда учителя-логопеда

№	Критерий оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Максимальное количество баллов
<b>1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>			
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):	20%-39% от числа обучающихся – 1б. 40%-59% от числа обучающихся – 2б. 60% и более от числа обучающихся – 3б.	<b>3</b>



1.2	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи»	10%-19% от числа обучающихся -1б. 20%-29% от числа обучающихся- 2б. 30% и более от числа обучающихся – 3б.	<b>3</b>
1.3	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»	20%-39% от числа обучающихся – 1б. 40%-59% от числа обучающихся – 2б. 60% и более от числа обучающихся – 3б.	<b>3</b>
1.4	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	Уровень ОО – 0,5 б. Городской уровень – 1б. Окружной уровень-2б. Региональный уровень – 3б. Всероссийский уровень и выше– 4б.	<b>4</b>
1.5	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.	<b>4</b>
1.6	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Наличие жалоб – 0б. Отсутствие жалоб – 1б.	<b>1</b>
	Итого по блоку		<b>18</b>
<b>2.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>			
2.1	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Не имеется в наличии – 0б. Имеется в наличии – 1б.	<b>1</b>
2.2	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	Не имеется в наличии – 0б. Имеется в наличии – 1б.	<b>1</b>
	Итого по блоку		<b>2</b>
<b>3.Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>			
3.1	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	Участие на муниципальном уровне - 1 б. победитель или призер на муниципальном уровне, участие на окружном уровне -2 б, победитель или призер на окружном уровне, участие на областном уровне -3 б. победитель или призер на областном уровне, участие на всероссийском или международном уровне -4 б.	<b>5</b>

		победитель или призер на всероссийском или международном уровне -5 б.	
3.2	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ПИК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	Не имеется участие – 0б. Имеется участие – 1б.	<b>1</b>
3.3	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)	Окружной уровень-1б. Региональный уровень – 2б. Всероссийский уровень– 3б. Международный уровень – 4б.	<b>4</b>
3.4	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	Уровень ОО – 0,5 б. Городской уровень – 1б. Окружной уровень-2б. Региональный уровень – 3б. Всероссийский уровень и выше– 4б.	<b>4</b>
3.5	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	Уровень ОО – 0,5 б. Городской уровень – 1б. Окружной уровень-2б. Региональный уровень – 3б. Всероссийский уровень и выше– 4б.	<b>4</b>
3.6	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):	Указать название разработки Приложить ксерокопию 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.	<b>4</b>
3.7	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Результативность не наблюдается – 0б. Наблюдается результативность – 1б.	<b>1</b>
	Итого по блоку		<b>23</b>
	Итого		<b>43</b>

### Критерии и показатели качества труда педагога-библиотекаря

№	Критерий оценивания	Сведения, подтверждающие соответствие критерию	Максимальное количество баллов
---	---------------------	--	--------------------------------

1.	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>		
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчетный период (без учета выдачи учебников)	До 45% - 0,5 б. свыше 45% - 1 б.	<b>1</b>
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчетный период (число посещений на количество читателей)	До 20 посещений - 0,5 б. свыше 20 посещений – 1 б.	<b>1</b>
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 - 0,5 б. свыше 12 книговыдач - 1 б.	<b>1</b>
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 - 0,5 б. свыше 12 книговыдач - 1 б.	<b>1</b>
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 - 0,5 б. свыше 75% от общего количества обучающихся - 0,5 б.	<b>1</b>
1.6.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-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 - 0,5 б. свыше 20% от общего количества обучающихся - 0,5 б.	<b>1</b>
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчетный период	Наличие жалоб – 0б. Отсутствие жалоб – 1б.	<b>1</b>
	Итого по блоку		<b>7</b>
2.	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>		
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчетный период (в зависимости от уровня)	<u>До 3 человек:</u> городской уровень – 0,5 б., окружной уровень - 1б., региональный уровень – 2б., всероссийский уровень и выше – 3б. <u>Свыше 3 человек:</u> городской уровень – 1 б., окружной уровень - 2б., региональный уровень – 3 б. всероссийский уровень и выше – 4б.	<b>4</b>
	Итого по блоку		<b>4</b>
3.	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>		
3.1.	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультимедиа, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и	До 10 разработок - 0,5 б. свыше 10 разработок – 1 б.	<b>1</b>

	т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчетный период		
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	Не имеется в наличии – 0б. Имеется в наличии – 1б.	<b>1</b>
	Итого по блоку		<b>2</b>
<b>4.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>		
4.1.	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	Уровень ОО – 0,5 б. Городской уровень – 1б. Окружной уровень-2б. Региональный уровень – 3б. Всероссийский уровень и выше– 4б.	<b>4</b>
4.2.	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня)	Уровень ОО – 0,5 б. Городской уровень – 1б. Окружной уровень-2б. Региональный уровень – 3б. Всероссийский уровень и выше– 4б.	<b>4</b>
4.3.	Наличие у педагога-библиотекаря грантов за отчетный период (в зависимости от уровня)	Региональный уровень – 2б. Всероссийский уровень и выше– 3б.	<b>3</b>
	Итого по блоку		<b>11</b>
	Итого		<b>24</b>

**Критерии и показатели качества труда работников бухгалтерии,  
главного бухгалтера**

	<b>Основание для премирования, критерии</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
1.	Качественное ведение документации (Отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов)	<b>6</b>
2.	Качественное освоение и использование современных программ бухгалтерского учета	<b>9</b>
3.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности.	<b>15</b>
4.	Отсутствие замечаний по обработке персональных данных работников и гарантия их защиты	<b>9</b>
5.	Отсутствие замечаний по осуществлению закупок.	<b>9</b>
6.	Отсутствие замечаний по работе с казначейством	<b>9</b>
7.	Отсутствие замечаний по работе финансовой службы со стороны муниципального органа.	<b>9</b>
8.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	<b>15</b>
9.	Своевременное выявление внутрихозяйственных резервов и результативное их использование в хозяйственной деятельности Школы	<b>9</b>
10.	Своевременное и качественное планирование финансово-хозяйственной и экономической деятельности Школы	<b>15</b>
11.	Своевременное и качественное предоставление отчетности (Отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов)	<b>15</b>

12.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	15
13.	Отсутствие обоснованных письменных жалоб и обращений работников по вопросам оплаты труда: Наличие-(-5 баллов). Отсутствие-5 баллов	15

**Критерии и показатели качества труда заместителя директора по безопасности, заместителя директора по АХЧ, завхоза, кладовщика**

Основание для премирования	Критерии	Максимально возможное количество баллов
Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение санитарно-гигиенических, антитеррористических, противопожарных условий в помещениях и на территории школы – до 70 баллов	70
	Отсутствие предписаний органов надзора за деятельностью образовательных учреждений (показатели могут суммироваться): в части электробезопасности учреждения — до 20 баллов; пожарной безопасности учреждения — до 25 баллов; в части соответствия санитарно-эпидемиологическим нормам – до 25 баллов	70
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ (Акт приемки школы) – до 70 баллов	70
	Поддержание благоприятного климата среди обслуживающего персонала– до 70 баллов	70
	Наличие предписаний органов надзора за деятельностью образовательных учреждений (показатели могут суммироваться): в части пожарной безопасности учреждения – (-10) баллов; в части соответствия санитарно-эпидемиологическим нормам – (-10) баллов	0
	<b>ВСЕГО</b>	<b>280</b>

**Критерии и показатели качества труда рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторожа.**

Основание для премирования	Критерии	Максимально возможное количество баллов
Эффективная организация санитарно-гигиенических, технического обеспечения, обслуживания зданий, сооружений, оборудования и механизмов	За качественную подготовку школы к новому учебному году	50
	Высокое качество уборки, организации безопасного обеспечения технического обслуживания и ремонтных работ зданий и сооружений, оборудования и механизмов школы– до 50 баллов	50
	Отсутствие нарушений (докладных) при организации безопасного обеспечения, технического обслуживания и ремонтных работ зданий сооружений и оборудования школы– до 50 баллов	50
Эффективная организация охраны объектов и уборки территории.	Отсутствие нарушений в ходе проверок санитарно-гигиенического состояния школы– до 50 баллов	50
	Эффективная организация охраны здания школы– до 50 баллов	25
	Отсутствие нарушений (докладных) при соблюдении правил пожарной безопасности – до 50 баллов	50
	Отсутствие нарушений (докладных) при соблюдении правил техники безопасности – до 50 баллов	50
	<b>ВСЕГО</b>	<b>325</b>

**Критерии и показатели качества труда секретаря, делопроизводителя, техника по защите информации, специалист по охране труда, специалиста по кадрам**

Основание для премирования	Критерии	Максимально возможное количество баллов
Высокая эффективность работы по организации делопроизводства и обеспечению обслуживания деятельности школы	Отсутствие нарушений при ведении делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой	<b>55</b>
	Своевременное предоставление документации информационного материала, отчетов	<b>55</b>
	Качественное предоставление документации, информационного материала, отчетов	<b>55</b>
	Эффективная организация помощи работникам школы при использовании технического оборудования	<b>55</b>
<b>ВСЕГО</b>		<b>220</b>

**Критерии и показатели качества труда водителя**

	Основание для премирования, критерии	Максимальное количество баллов
<b>1.</b>	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	<b>80</b>
<b>2.</b>	Обеспечение безопасной перевозки пассажиров	<b>80</b>
<b>3.</b>	Отсутствие ДТП, замечаний	<b>80</b>
	<b>ВСЕГО</b>	<b>240</b>

**Критерии и показатели оценивания эффективности (качества) работы руководителей СП «Детский сад Журавушка» и СП «Детский сад Ручеек»**

N	Критерии оценивания	Максимальное кол-во 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 - 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях с информацией о функционировании структурного подразделения - 2 балла Баллы могут суммироваться	3
1.2.	Доля родителей воспитанников структурного подразделения образовательной организации, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75% - 79% от общего числа родителей - 2 балла; 80% - 89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов	5
1.3.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации в возрасте от 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников данной возрастной категории: 30% - 40% воспитанников занимаются по программам дополнительного образования - 2 балла; 41% - 50% воспитанников занимаются по программам дополнительного образования - 3 балла;	5

	51% и более воспитанников занимаются по программам дополнительного образования - 5 баллов	
1.4	Основная образовательная программа соответствует Федеральному государственному стандарту дошкольного образования и Федеральной образовательной программе дошкольного образования (на основе экспертного заключения окружного/регионального учебно-методического объединения) на уровне: средний уровень - 3 балла высокий уровень - 5 баллов	5
Итого:		18
2.	Эффективность организации воспитательной работы	
2.1.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации в возрасте от 5 до 8 лет, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников в общей численности воспитанников данной возрастной категории: 10% - 1 балл; 10% - 15% - 2 балла; 16% - 24% - 3 балла; более 24% - 5 баллов	5
2.2.	Результаты участия воспитанников в федеральных и региональных конкурсах, фестивалях, учрежденных министерством образования и науки Самарской области ("Космо-фест", "Икаренок", "Мой наставник" (номинация "Лучший наставник обучающийся") и др.): участие в окружном этапе - 1 балл; победа в окружном этапе/участие на региональном уровне - 2 балла победа на региональном уровне - 3 балла; Баллы могут суммироваться	6
2.3	Участие воспитанников в движении "Будущие профессионалы 5+": участие на первом (отборочном) этапе: - 1 балл; участие во втором (очном) этапе - 2 балла; победа во втором (очном) этапе - 3 балла	3
Итого:		14
3.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников	
3.1.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 баллов	5
3.2.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации - участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> )	5
3.3.	Доля воспитанников структурного подразделения образовательной организации, успешно выполнивших нормы ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов	5
3.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников структурного подразделения образовательной организации во время образовательного процесса - 3 балла	3
Итого:		18
4.	Эффективность управленческой деятельности	
4.1.	Результаты деятельности структурного подразделения образовательной организации в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной,	9

	стажировочной, проектной) площадки признаны эффективными (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ - 5 баллов Баллы могут суммироваться	
4.2.	Длительность отсутствия воспитанников в структурном подразделении образовательной организации по причине болезни (по итогам отчетного года): до 5 дней - 5 баллов; от 5 до 7 дней - 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл	5
4.3.	Представление опыта деятельности структурного подразделения образовательной организации по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий, в т.ч. через работу регионального методиста (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла Баллы могут суммироваться	6
4.4.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников в структурном подразделении образовательной организации, выполнение которых находится исключительно в компетенции руководителя образовательной организации: отсутствие со стороны Управления Роспотребнадзора по Самарской области - 2 балла отсутствие со стороны ГУ МЧС России по Самарской области - 2 балла	4
4.5.	Отсутствие обоснованных жалоб (обращения, по которым проводились проверки и факты подтвердились), поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, в органы исполнительной власти, надзорные органы и др. ведомства - 2 балла	2
4.6.	Организация в структурном подразделении образовательной организации дуального обучения, в период профессионального обучения студентов: 1-3 студента - 2 балла; 4 и более студентов - 4 балла	4
4.7.	Эффективная реализация программы просветительской деятельности для родителей воспитанников, при охвате не менее 80% родителей: 80% родителей - 1 балл 81-100% родителей - 3 балла	3
	Итого:	33
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1.	Наличие у педагогического коллектива структурного подразделения образовательной организации достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий, учрежденных министерством образования и науки Самарской области и Министерства просвещения Российской Федерации ("Воспитатель года", "Детский сад года", "Наставник в системе образования Самарской области", "Учитель родного языка" (номинация для воспитателей ДОО) и др.), отбора лучших практик образования и воспитания дошкольников: на уровне образовательного округа - 2 балла; на региональном уровне - 3 балла; на федеральном уровне - 5 баллов При наличии подтверждающих документов	5
5.2.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) структурного подразделения образовательной организации квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	3
5.3.	Доля педагогических работников структурного подразделения образовательной	3



	организации в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников структурного подразделения образовательной организации: 10-19% - 1 балл; 20-29% - 2 балла; 30% и более - 3 балла	
5.4.	Участие 100% молодых педагогов структурного подразделения образовательной организации в региональной программе развития наставничества (на основании данных АИС "Кадры в образовании. Самарская область") - 1 балл; участие педагогов структурного подразделения образовательной организации во внешнем наставничестве - 1 балл; использование вариативных моделей наставничества (наставник - куратор, тьютор, ментор и т.д. для опытных педагогов) - 1 балл Баллы могут суммироваться	3
5.5.	Доля педагогических работников структурного подразделения, прошедших обучение по программам повышения квалификации за 3 последних года, в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами, составляет 95% - 100% - 3 балла	3
Итого:		17
Всего:		100

**Критерии и показатели оценивания эффективности (качества) работы сотрудников СП «Детский сад «Журавушка», «Ручеек, «Умка» ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево  
Воспитатель, инструктор физической культуры, музыкальный руководитель**

№ п\п	Критерии оценивания	Подтверждающие документы	Максимальное количество баллов			
			за инновационные технологии	за сложность контингента	за обеспечение посещаемости	за качество воспитания
1	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>					
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: (частично соответствует – 3б; соответствует - 7б; соответствует/осуществляется творческий; (авторский) подход –до 15б	Аналитическая справка (фото обновленной предметно-развивающей среды)	15			
1.2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие): 75% - 79% - 3б 80% - 89% - 5б 90% и более – 7б	Численность родителей, обратившихся за получением услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи ____.  Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг, от общего числа родителей,	7			

		обратившихся за получением услуг _.				
1.3	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППк, ПМПК): нет – 0б; да – до 30б	Аналитическая справка старшего воспитателя		30		
1.5	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений: отсутствие – до 30б; наличие – минус 1б	Справка руководителя ДОО			30	
1.6	Доля воспитанников 5 - 8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе детского сада, реализующей программы ДОД, в общей численности воспитанников 5 - 8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО) на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО: 20% - 24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования – 3б 25% - 29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования – 5б 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования- 7б	Общая численность воспитанников 5-8 лет _____. Численность воспитанников 5-8 лет, посещающих учреждения дополнительного образования _____. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием _____.	7			
1.7	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей: создано частично- до5б; осуществляется творческий (авторский) подход - до 15б.	Справка старшего воспитателя	15			
1.8	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: год, от списочного состава группы): до 70% -до 5б; выше 70% - 7б.	Справка старшей медсестры			7	
1.9	1.1.Наличие и реализация программы воспитания. 1.2. Оздоровительная направленность воспитательно-образовательного процесса: учет гигиенических требований к максимальной нагрузке на детей дошкольного возраста в организованных формах обучения; создание условий для оздоровительных режимов; валеологизация образовательного пространства для детей; бережное отношение к нервной системе ребенка: учет его индивидуальных способностей и интересов; предоставление свободы выбора, создание условий для самореализации; ориентация на зону ближайшего развития ребенка и т.п. отсутствие-0б; наличие –до 100 б	Справка старшего воспитателя				100
<b>Итого</b> <b>Макс. количество баллов - 181</b>			44	15	22	100
2.	<b><i>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</i></b>					

2.1	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях по перечню, утвержденному Минобрнауки СО ("Талантики", "Космофест", "Инженерный марафон" и другие мероприятия технической направленности): (в зависимости от уровня), (баллы могут суммироваться) Ур. ДОО участник - 1б, победитель - 3б. Окружной ур.участник -4б, победитель– 6б; Региональный ур. участник -7б, победа - 8б.	Приложить подтверждающие документы (приказы или грамоты)	8			
2.2	Результаты участия воспитанников в движении "Будущие профессионалы 5+": на первом (отборочном) этапе – 2б во втором (очном) этапе – 5б победа во втором (очном) этапе - 7б	Приложить подтверждающий документ.	7			
2.3	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2): Ур. ДОО участник - 1б, победитель – 3б; Окружной уровень участник -4б, победитель– 5б; Региональный ур участник-5б, победитель -6б; Уровень РФ – 7б.	Наименование конкурса, результат. Указать уровень, тему и дату проведения. Приложить подтверждающие документы (приказы или грамоты)	7			
<b>Итого</b> <b>Макс. кол. баллов -22</b>			22	0	0	0
<b>3.</b>	<b><i>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</i></b>					
3.1	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН: нет - 0б; да – до 10б	Аналитическая справка (фото подтверждение)	10			
3.2	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 в 2 недели в месяц ресурса в сети Интернет (сайт детского сада и др.) с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса: нет - 0б; да – до 15б	Скриншот и ссылка на сайт	15			
<b>Итого</b> <b>Макс. кол.баллов – 25</b>			25	0	0	0
<b>4.</b>	<b><i>Результативность организационно-методической деятельности педагога</i></b>					
4.1	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ДОО (в зависимости от уровня): Уровень ДОО – 1б. Окружной уровень – 3б	Приложить подтверждающие документы	10			

	Региональный уровень – 7б. Уровень РФ – 10б				
4.2	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): Уровень ДОО участник – 1б, победитель – 2б; Окружной ур. участник – 3б, победитель – 7б Региональный уровень выше (участник – 8б, победитель – до 10б.)	Наименование конкурса, результат. Указать уровень, тему и дату проведения.  Приложить подтверждающие документы (приказы или грамоты)	10		
4.3	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента): участие – до 7б; отсутствие – 0б.	Приложить подтверждающие документы. Справка.	7		
4.4	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах в зависимости от уровня: окружной – 1б; региональный – 3б всероссийский – 5б; международный – до 8б	Указать издание, в котором опубликован материал, тему, дату выхода публикации (приложить ксерокопию)	8		
4.5	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): Уровень ДОО – 1б; окружной уровень – 5б; региональный ур. – 7б; уровень РФ – 10б.	Приложить подтверждающие документы.	10		
4.6	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня): Уровень ДОО – 3б; окружной уровень – 5б; региональный уровень – 9б, всероссийский – 15б	Приложить подтверждающие документы.	15		
4.7	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверхнормативно установленного количества часов: 72 часа – 3б; свыше 72 часов – 5б	Приложить подтверждающие документы.	5		
4.8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог – педагог: уровень ДОО – 1б; окружной уровень – 3б; региональный уровень – 5б; на ур. РФ – 7б	Приложить подтверждающие документы.	7		
Итого Макс. кол.баллов – 72			72	0	0
5.	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>				
5.1	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на	Среднегодовое количество детей			7

	основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы): за стабильно низкий – до 10 б снижение на 1% - 3б. снижение на 2% - 5б. снижение на 3% и выше – до 7б	_____ Среднее количество дней, пропущенных по болезни _____. Количество дней, пропущенных по болезни одним ребенком _____.				
5.2	Доля воспитанников - участников движения ВФСК ГТО в отчетном году от общей численности воспитанников 6 - 8 лет основной группы здоровья (по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> )): 5% - 10% - 3б 11% - 19% - 5б свыше 20% - 7б	Общая численность воспитанников (в возрасте 6-8 лет) _____. Численность воспитанников-участников движения ВФСК ГТО (в возрасте 6-8 лет) _____. Доля воспитанников-участников ВФСК ГТО _____.			7	
5.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6 - 8 лет основной группы здоровья: 1% - 3б 2% - 5б 3% и выше - 7б	Общая численность воспитанников (6-8 лет) _____. Численность воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО (6-8 лет) _____. Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы в ВФСК ГТО _____.			7	
5.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса: отсутствие – до 5б наличие – минус 1б	Справка руководителя			5	
5.5	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников: отсутствие - до 5б наличие – минус 1б	Справка руководителя			5	
5.6	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований; отсутствие - до 5б наличие – минус 1б	Справка руководителя			5	
5.7	Наличие разновозрастных детей (2 возраста) наличие – до 30б; отсутствие -0б	Справка		30	30	
<b>Итого</b>				30	36	0
<b>Макс. кол.баллов -66</b>						
<b>Всего. Макс. кол.баллов – 366 баллов</b>			163	45	58	100

### Педагог-психолог

№ п\п	Критерии оценивания	Подтверждающие документы	Максимальное количество баллов
----------	---------------------	-----------------------------	-----------------------------------

			за инновационные технологии	за сложность контингента	за обеспечение посещаемости	за качество воспитания
1	2	3	4	5	6	7
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>					
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере, в эмоционально-волевой сфере, в общении 20%-39% - 3б. 40%-59% - 5б. 60% и более – 10б.	Приложить диаграммы. Аналитическую справку		10		
1.2	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: (отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период) наличие – 5б; отсутствие – 0б	Справка Титульный лист программы		5		
1.3	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса отсутствие - до 15б; наличие - 0б	Справка руководителя			15	
1.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса: отсутствие – до 5б; наличие --1б	Справка руководителя			5	
1.5.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) Уровень ДОО – 1б. Окружной уровень – 3б. Региональный уровень – 4б. Всероссийский и международный ур – 5б.	Приложить приказ, сертификат	5			
1.6.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня) Уровень ОО – 1б.; Окружной уровень – 3б.; Региональный уровень – 4б. Всероссийский и международ ур – 8б.	Приложить приказ, сертификаты, дипломы, грамоты	8	.		
1.7	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% -1 б 61-75% - 3б 76-85% - 5б свыше 85% - 8б.	Итоговый лист анкетирования педагога	8			
1.8	Доля родителей, удовлетворенных	Приложить	8			

	психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51%-60% - 1б. 61%-75% - 3б. 76%-85% - 5б. Свыше 85% - 8б.	аналитическую справку по итогам анкетирования				
1.9	Участие в разработке и реализации программы воспитания ДОО. Оздоровительная направленность воспитательно-образовательного процесса (учет гигиенических требований к максимальной нагрузке на детей дошкольного возраста в организованных формах обучения, создание условий для оздоровительных режимов, бережное отношение к нервной системе ребенка: учет его индивидуальных способностей и интересов; предоставление свободы выбора, создание условий для самореализации; ориентация на зону ближайшего развития ребенка и т.п.) отсутствие-0б; наличие –до 100 б	Справка старшего воспитателя				100
	<b>Итого по блоку Максимальное количество – 164 б</b>		29	15	20	100
<b>2.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>					
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) Региональный уровень – 2б. Всероссийский и международный ур – 4б.	Указать наименование издания, дату публикации	4			
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психологопедагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса Не имеется в наличии – 0б. Имеется в наличии – до 15б.	Приложить скриншот	15			
	<b>Итого по блоку максимально 19 б</b>		19	<b>0</b>		0
<b>3.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>					
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических образовательных программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня): Уровень ДОО – 1б Окружной уровень – 3б. Региональный уровень – 5б. Всероссийский, международный ур -7б.	Указать уровень, название мероприятия, результат участия Приложить презентацию, программу, сертификат	7			
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня): Уровень ДОО– 1б. Окружной уровень – 3б.	Указать уровень, название мероприятия, результат участия Приложить программу,	8			

	Региональный уровень – 5б. Всероссийский, международный ур – 8б.	сертификат				
3.3	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ДОО, (в зависимости от уровня) Уровень ДОО – 1б. Окружной уровень – 2б. Региональный уровень – 4б. Всероссийский, международный ур – 8б.	Указать уровень, название мероприятия Приложить программу, сертификат	8			
3.5	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня) Уровень ДОО – 1б. Окружной уровень – 2б. Региональный уровень – 4б. Всероссийский и международный ур – 8б.	Указать название программ Приложить ксерокопию программы и аналитическую справку по результатам работы	8			
3.6	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня) Уровень ДОО – 1б. Окружной ур-2б. Региональный уровень – 4б. Всероссийский и международный ур – 8б.	Указать название программ Приложить ксерокопию программы и аналитическую справку по результатам работы	8			
3.7	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы 2б; методические рекомендации -4б; методическое пособие – 8б	Указать название методических материалов Приложить ксерокопии, фото	8			
3.8	Доля родителей ДОО от общего количества обучающихся с ОВЗ, посещающих занятия родительского клуба «Формула успеха» по повышению родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии, проводимых педагогом-психологом 30% - 5б.; 70% - 10б; свыше 70% - 15б.	Справка Копия программы		15		
3.9	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе образовательная наставничества образовательной организации по организация модели педагог-педагог уровень ДОО -2б окружной уровень -4б уровень региона – 6б	Приложить приказ, сертификаты, грамоты	6			
	<b>Итого по блоку максимально – 68 б.</b>		53	15	0	0
	<b>Максимальное количество баллов по всем блокам – 251 б.</b>		101	30	20	100

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



№ п\п	Критерии оценивания	Подтверждающие документы	Максимальное количество баллов			
			за инновационные технологии	за сложность контингента	за обеспечение посещаемости	за качество воспитания
1	2	3	4	5	6	7
1.	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>					
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): 20% - 39% от числа обучающихся – 1 40% - 59% от числа обучающихся – 2 60% и более от числа обучающихся – 3			3		
	1.1.1. Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным 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 – 3б. 40%-59%от числа обучающихся – 5б. 60% и более от числа обучающихся – 7б.	Приложить диаграммы. Аналитическая справка		7		
	1.1.2. Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение»; по разделу «фонематическое восприятие» 20%-39%от числа обучающихся – 1б. 40%-59%от числа обучающихся – 3б. 60% и более от числа обучающихся – 5б.	Приложить диаграмму и аналитическую справку		5		
	1.1.4. Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи» 10%-19%от числа обучающихся – 3б. 20%-29%от числа обучающихся – 5б. 30% и более от числа обучающихся – 7б.	Приложить диаграммы и аналитическую справку		7		

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): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие» 20%-39%от числа обучающихся – 3б. 40%-59%от числа обучающихся – 5б. 60% и более от числа обучающихся – 7б	Приложить диаграммы и аналитическую справку		7		
1.3	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня) Уровень ДОО– 1б. Окружной уровень-2б. Региональный уровень – 3б. Всероссийский уровень– 4б. Международный уровень – 5б.	Указать ФИО участников, название мероприятия, уровень, результат участия Приложить приказ, грамоты, сертификат		5		
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.	Приложить аналитическую справку по итогам анкетирования		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% - 3б. 76-85% - 5б; свыше 85%- 7б.	Приложить аналитическую справку по итогам анкетирования		7		
1.6	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса отсутствие – до 15б; наличие -0б	Справка руководителя			15	
1.7	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний родителей в части охраны жизни и здоровья детей, отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций отсутствие – до 15б, наличие – минус 1б	Справка руководителя			15	
1.8	Отсутствие в течение учебного периода фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса: отсутствие – до 15б, наличие- -1б	Справка руководителя			15	
1.9	1.1.Участие в разработке и реализации программы воспитания ДОО. 1.2.Оздоровительная направленность воспитательно-образовательного процесса: - учет гигиенических требований к максимальной нагрузке на детей дошкольного возраста в организованных формах обучения, создание условий для оздоровительных режимов, бережное отношение к нервной системе ребенка: учет его индивидуальных способностей и интересов;	Справка старшего воспитателя				100

	предоставление свободы выбора, создание условий для самореализации; ориентация на зону ближайшего развития ребенка и т.п. отсутствие-0б; наличие –до 100 б					
	<b>Итого по блоку</b> <b>Максимальное количество- 187 б</b>		0	42	45	100
<b>2.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>					
2.1	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом: отсутствие – 0б; наличие – до 15 б.	Да/Нет Приложить скриншот	15			
2.2	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся – до 5б; ЦОР и ЭОР для родителей – до 5б; ЦОР и ЭОР для педагогов – до 5б	Указать список названий ЦОР и ЭОР	15			
	<b>Итого по блоку</b> <b>Максимальное количество - 30 б</b>		30	0	0	
<b>3.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>					
3.1	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) Уровень ДОО - 1 б; Окружной уровень -2 б, ; Региональный уровень -3 б. Уровень РФ-4б	Указать уровень, название мероприятия, результат участия Приложить программу, сертификат	4			
3.2	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов: 72 часа – 3б; свыше 72 часов – 5б	Приложить приказ, сертификат	5			
3.3	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ПИК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня) Уровень ДОО – 1б; Окружной уровень – 2б Региональный уровень – 3б Межрегиональный и выше – 4б	Копия сертификата, диплома, удостоверения, приказа.	4			
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) Уровень ДОО – 1б; Окружной уровень – 3б; Региональный уровень – 5б; Уровень РФ-7б	Подтверждающие документы	7			
3.5	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ДОО, на уровне ДОО,	Указать уровень, название мероприятия, результат	7			

	муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях Уровень ДОО – 1 б; Окружной уровень – 3б.; Региональный уровень – 5б Межрегиональный уровень и выше -7б	участия Приложить программу, сертификат				
3.6	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): Создание – 1б. Создание и реализация – 2б. Создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ДОО на уровне образовательного округа – 3б. Создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на ур. региона – 4б.	Указать название разработки  Приложить ксерокопию	4			
	<b>Итого по блоку Максимальное количество – 31 б.</b>		31	0	0	0
	<b>Максимальное количество баллов по всем блокам – 248 б.</b>		61	42	45	100

### Методист, старший воспитатель

№ п/п	Критерии оценивания	Подтверждающие документы	Максимальное количество баллов			
			за инновационные технологии	за сложность контингента	за обеспечение посещаемости	за качество воспитания
1	2	3	4	5	6	7
1.	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>					
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период: отсутствие – 25б; наличие – -1б.	Да/Нет  Справка руководителя ДОО			25	
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса отсутствие -20 б; наличие - -1б	Справка руководителя ДОО				
1.3	Позитивная динамика в развитии дошкольников по всем направлениям ФГОС ДО (в том числе детей с ОВЗ) за отчетный период нет – 0б; у 50% -15б, свыше – до 25 б	Аналитическая справка по результатам мониторинга в ДОО		25		
1.4	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса: отсутствие – 20б; наличие- -1б	Справка руководителя		20		

1.5	1.1.Разработка и реализация Рабочей программы воспитания ДОО. 1.2.Оздоровительная направленность воспитательно-образовательного процесса: -учет гигиенических требований к максимальной нагрузке на детей дошкольного возраста в организованных формах обучения, создание условий для оздоровительных режимов, бережное отношение к нервной системе ребенка: учет его индивидуальных способностей и интересов; предоставление свободы выбора, создание условий для самореализации; ориентация на зону ближайшего развития ребенка и т.п.) отсутствие-0б; наличие –до 100 б	Справка руководителя				100
	<b>Итого по блоку максимально –190 б.</b>		0	45	45	100
<b>2.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>					
2.1	Наличие педагогов - победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня): Уровень ДОО – 1б. Окружной ур –до 10б; Региональный уровень – до15б; Межрегиональный, уровень РФ–до 18 б	Копии дипломов, сертификатов. Справка	18			
2.2	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора, жюри) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, конкурсах, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня) Уровень ДОО – 3б; Окружной ур – 10б; Региональный уровень – 12б; Межрегиональный, всероссийский – 15 б.	Указать название мероприятия, уровень  Приложить приказы, сертификаты	15			
2.3	Доля педагогов ДОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ДОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период до 90% - 10 б.; от 91%-100% - 15б	Справка	15			
2.4	Доля педагогических работников ДОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период 33% - 1 б.; свыше 33% - 10 б.	Справка старшего воспитателя	10			
2.5	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта - победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня) Окружной уровень – 5б Региональный уровень – 10 б Межрегиональный и выше – 15 б.	Указать уровень, приказ,	15			
2.6	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня) Окружной уровень – 5б Региональный ур – 10б. Уровень РФ – 15б	Указать наименование издания, дату публикации, уровень  Приложить ксерокопию	15			
2.7	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный периодов	Указать название мероприятия,	15			

зависимости от уровня) Окружной уровень – 5б Региональный уровень – 10б Всероссийский уровень – 15б	уровень, результат участия				
<b>Итого по блоку</b> <b>Максимальное количество – 100 б.</b>		100	0	0	0
<b>Максимальное количество баллов</b> <b>по всем блокам – 290 баллов</b>		100	45	45	100

**Помощник воспитателя, младший воспитатель,  
врач, старшая медицинская сестра, медицинская сестра**

<b>Направление стимулирующих выплат</b>	<b>Критерии оценки</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>Сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости.</b>	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников:	
	Позитивная динамика по всем направлениям	<b>10</b>
	Позитивная динамика по 5-6 направлениям	<b>8</b>
	Наличие интегрированных детей с отклонениями в развитии:	
	До 5 чел	<b>10</b>
	До 2 чел.	<b>8</b>
	Наличие разновозрастных детей 2 возраста	<b>5</b>
	Превышение плановой наполняемости до 20%	<b>5</b>
<b>ИТОГО</b>	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников:	
	Снижение	<b>10</b>
	Уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию	<b>8</b>
	Отсутствие травматизма среди воспитанников во время образовательно-воспитательного процесса	<b>10</b>
<b>ИТОГО</b>		<b>до 50 баллов</b>
<b>Обеспечение высокой посещаемости детьми</b>	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребенка в ДОУ:	
	-Показатель выше среднего по муниципальному образованию (свыше 14 дней в месяц)	<b>20</b>
	-На уровне среднего показателя группы в предыдущем году	<b>10</b>
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников в среднем по группе:	
	- количество дней пропущенных одним ребенком по простудным заболеваниям на 5% ниже, чем средний показатель предыдущего месяца по группе;	<b>20</b>
	- количество дней пропущенных одним ребенком по простудным заболеваниям на 5% ниже, чем средний показатель предыдущего месяца по группе;	<b>15</b>
	- количество дней пропущенных одним ребенком по простудным заболеваниям на 5% ниже, чем средний показатель предыдущего месяца по группе;	<b>10</b>
	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей	<b>15</b>
Отсутствие замечаний по итогам проверки Роспотребнадзора	<b>15</b>	
Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний по организации питания	<b>15</b>	
<b>ИТОГО</b>		<b>до 85 баллов</b>
<b>ВСЕГО</b>		<b>до 135 баллов</b>

**Делопроизводитель, специалист по кадрам, техник, вахтер, повар, кухонный работник, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож, кладовщик, завхоз, машинист по стирке белья и ремонту одежды**

<b>Направление стимулирующих выплат</b>	<b>Критерии оценки</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>Создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников (в рамках функциональных обязанностей не связанных с капитальным вложением средств)	<b>20</b>
	Активное участие в общественной жизни	<b>20</b>
	Отсутствие замечаний по итогам проверки Роспотребнадзора	<b>20</b>
	Инициативный подход к составлению и внедрению новых блюд	<b>20</b>
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	<b>20</b>
	За высокое качество ведения документооборота по делопроизводству.	<b>20</b>
	Отсутствие нарушений при ведении делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой.	<b>20</b>
	Своевременное и качественное предоставление документации информационного материала, отчетов.	<b>20</b>
	Отсутствие замечаний по обработке персональных данных работников и гарантия их защиты	<b>20</b>
	Инициативный и высоко результативный подход к ведению делопроизводства в ДОУ	<b>20</b>
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим) отчетным периодом)	<b>20</b>
	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства	<b>20</b>
	Отсутствие обоснованных замечаний к осуществлению охраны объекта в ночное время, в праздничные и выходные дни	<b>20</b>
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	<b>20</b>
	Качественное содержание помещений и территорий в надлежащем санитарном состоянии	<b>20</b>
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к качеству стирки белья	<b>20</b>
	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний по ведению документации	<b>20</b>
	Отсутствие предписаний обоснованных жалоб в части охраны жизни детей и работников	<b>20</b>
	<b>Итого</b>	<b>360</b>

**Бухгалтер**

<b>Направление стимулирующ</b>	<b>Критерии оценки</b>	<b>Максимально е количество</b>
--------------------------------	------------------------	---------------------------------

<b>их выплат</b>		<b>баллов</b>
Высокая эффективность организации работы бухгалтерии	Качественное ведение документации (Отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов)	<b>6</b>
	Качественное освоение и использование современных программ бухгалтерского учета	<b>9</b>
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности.	<b>15</b>
	Отсутствие замечаний по обработке персональных данных работников и гарантия их защиты	<b>9</b>
	Отсутствие замечаний по осуществлению закупок.	<b>9</b>
	Отсутствие замечаний по работе с казначейством	<b>9</b>
	Отсутствие замечаний по работе финансовой службы со стороны муниципального органа.	<b>9</b>
	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	<b>15</b>
	Своевременное выявление внутрихозяйственных резервов и результативное их использование в хозяйственной деятельности	<b>9</b>
	Своевременное и качественное планирование финансово-хозяйственной и экономической деятельности	<b>15</b>
	Своевременное и качественное предоставление отчетности (Отсутствие предписаний и штрафных санкций со стороны контролирующих органов)	<b>15</b>
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	<b>15</b>
	Отсутствие обоснованных письменных жалоб и обращений работников по вопросам оплаты труда: Наличие(-5 баллов). Отсутствие-5 баллов	<b>15</b>
<b>ИТОГО</b>		<b>150</b>

### Критерии и показатели качества труда водителя

	<b>Основание для премирования, критерии</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
<b>1.</b>	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	<b>80</b>
<b>2.</b>	Обеспечение безопасной перевозки пассажиров	<b>80</b>
<b>3.</b>	Отсутствие ДТП, замечаний	<b>80</b>
	<b>ВСЕГО</b>	<b>240</b>

### Критерии и показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы руководителя СП ЦДО «Рекорд» ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево

<b>№</b>	<b>Критерии оценивания</b>	<b>Максимальное кол-во баллов</b>
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса	



1.1.	Результативность образовательно-воспитательного процесса в структурном подразделении образовательной организации	
а	<p>Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), за исключением мероприятий Перечней, утвержденных министерством образования и науки Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации, в общей численности обучающихся структурного подразделения образовательной организации:</p> <p><u>до 10% обучающихся:</u>  региональный уровень - 0,5 балла;  федеральный уровень - 1 балл;  международный уровень - 1,5 балла;</p> <p><u>от 10% до 15% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 0,5 балла;  региональный уровень - 1 балл;  федеральный уровень - 1,5 балла;  международный уровень - 2 балла;</p> <p><u>от 15% до 20% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 1 балл;  региональный уровень - 1,5 балла;  федеральный уровень - 2 балла;  международный уровень - 2,5 балла;</p> <p><u>свыше 20% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 1,5 балла;  региональный уровень - 2 балла;  федеральный уровень - 2,5 балла;  международный уровень - 3 балла.</p> <p>Баллы могут суммироваться</p>	9
б	<p>Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), за исключением мероприятий Перечней, утвержденных министерством образования и науки Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации, в общей численности обучающихся структурного подразделения образовательной организации, принявших участие в мероприятиях:</p> <p><u>до 5% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 0,5 балла;  региональный уровень - 1 балл;  федеральный уровень - 1,5 балла;  международный уровень - 2 балла;</p> <p><u>от 5 до 10% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 1 балл;  региональный уровень - 1,5 балла;  федеральный уровень - 2 балла;  международный уровень - 2,5 балла;</p> <p><u>от 10 до 15% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 1,5 балла;  региональный уровень - 2 балла;  федеральный уровень - 2,5 балла;  международный уровень - 3 балла;</p> <p><u>свыше 15% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 2 балла;  региональный уровень - 2,5 балла;  федеральный уровень - 3 балла;  международный уровень - 3,5 балла.</p> <p>Баллы могут суммироваться</p>	11
в	Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), включенных в	7

	<p>Перечни, утвержденные министерством образования и науки Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации, в общей численности обучающихся структурного подразделения образовательной организации:</p> <p><u>до 5% обучающихся:</u>  региональный уровень - 2 балла;  федеральный уровень - 3 балла;</p> <p><u>свыше 5% обучающихся:</u>  региональный уровень - 3 балла;  федеральный уровень - 4 баллов;</p> <p>Баллы могут суммироваться</p>	
г	<p>Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), включенных в Перечни, утвержденные министерством образования и науки Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации, в общей численности обучающихся структурного подразделения образовательной организации, принявших участие в мероприятиях:</p> <p><u>до 10% обучающихся:</u>  региональный уровень - 3 балл;  федеральный уровень - 4 балла</p> <p><u>свыше 10% обучающихся:</u>  региональный уровень - 4 балла;  федеральный уровень - 5 баллов</p> <p>Баллы могут суммироваться</p>	9
д	<p>Доля обучающихся, участвующих в социальных проектах, в общей численности обучающихся структурного подразделения образовательной организации</p> <p><u>до 5% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 0,5 балла;  региональный уровень - 1 балл;  федеральный уровень - 1,5 балла;  международный уровень - 2 балла;</p> <p><u>от 5% до 10% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 1 балл;  региональный уровень - 1,5 балла;  федеральный уровень - 2 балла;  международный уровень - 2,5 балла;</p> <p><u>свыше 10% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 1,5 балла;  региональный уровень - 2 балла;  федеральный уровень - 2,5 балла;  международный уровень - 3 балла.</p> <p>Оценивается по наивысшему уровню</p>	3
е	<p>Наличие коллективов (обучающихся) структурного подразделения образовательной организации, награжденных премией за отчетный период (при наличии соответствующего НПА):</p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень - Премия Главы муниципального образования - 1 балл;  региональный уровень - Премия Губернатора Самарской области - 2 балла;  федеральный уровень - Премия Президента Российской Федерации - 3 балла</p> <p>Оценивается по наивысшему уровню</p>	3
ж	<p>Наличие у коллективов звания "Образцовый", наличие обучающихся, имеющих спортивные разряды и (или) спортивные звания, - 3 балла</p>	3
1.2.	<p>Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, занимающихся в объединениях технической и естественно-научной направленностей, в общей численности детей в возрасте от 5 до 18 лет, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам в структурном подразделении образовательной организации:</p> <p>на уровне целевого показателя ОО - 1 балл,</p>	2

	выше - 2 балла	
1.3.	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, получающих дополнительное образование в структурном подразделении образовательной организации на основе сертификата, составляет не менее 35% 35% - 1 балл более 35% - 2 балла	2
1.4.	Наличие в структурном подразделении образовательной организации паспортизированного военно-патриотического объединения (ВПК) - 1 балл	1
1.5.	Наличие постоянно действующего добровольческого отряда (объединения) на базе структурного подразделения образовательной организации - 1 балл	1
1.6.	Наличие в структурном подразделении образовательной организации образовательных программ, реализуемых в сетевой форме, в том числе с учреждениями СПО, ВПО, промышленными предприятиями: за каждую программу 0,5 балла, но не более 2-х баллов	2
1.7.	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, осваивающих дополнительные общеобразовательные программы, в том числе с использованием дистанционных технологий: на уровне целевого показателя ОО - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
1.8.	100%-ная сохранность обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета и осваивающих дополнительные общеобразовательные программы, за отчетный период - 2 балла	2
Итого:		56
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
2.1.	Распространение педагогического опыта структурного подразделения образовательной организации в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением (структурным подразделением): на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" - 0,5 балла; на областном уровне - 1,5 балла; на российском или международном уровнях - 2 балла. Баллы могут суммироваться	4
2.2.	Получение грантов (индивидуальных и/или коллективных), направленных на развитие структурного подразделения образовательной организации: на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на федеральном или международном уровнях - 3 балла	3
2.3.	Продвижение деятельности структурного подразделения образовательной организации в социальных сетях: не менее 60 публикаций на официальной странице образовательной организации в социальной сети за отчетный период - 1 балл	1
2.4.	Продвижение деятельности структурного подразделения образовательной организации в средствах массовой информации: на муниципальном уровне - 0,5 балла, на областном уровне - 1 балл, на федеральном уровне - 2 балла	2
2.5.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий для обучающихся из других населенных пунктов (в том числе профильных смен, организуемых в каникулярное	2

	время) - 0,5 балла за каждую программу, но не более 2 баллов	
2.6.	Доля программ структурного подразделения образовательной организации в Навигаторе дополнительного образования детей Самарской области, имеющих положительные отзывы обучающихся или их родителей (законных представителей): до 50% программ, имеющих положительные отзывы, - 0,5 балла, от 50% программ, имеющих положительные отзывы, - 1 балл	1
ИТОГО		13
3.	Эффективность управленческой деятельности	
3.1.	Результаты деятельности структурного подразделения образовательной организации в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, стажировочной, проектной) площадки признаны эффективными (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 2 балла; на уровне РФ - 3 балла Баллы могут суммироваться	3
3.2.	Проведение социально значимых мероприятий для широкого круга общественности: - организатор мероприятия муниципального или окружного уровней – 0,5 баллов за каждое мероприятие (но не более 2 баллов); - организатор мероприятия регионального уровня и выше – 1 балл за каждое мероприятие (но не более 3 баллов). Баллы могут суммироваться	5
3.3.	Участие руководителя образовательной организации в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп в сфере дополнительного образования: на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на региональном уровне - 2 балла	2
3.4.	Соответствие сведений о программах дополнительного образования, реализуемых образовательной организацией, в Навигаторе дополнительного образования и АСУ РСО: 100% - 1 балл	1
3.5.	Количество внебюджетных средств, привлеченных структурным подразделением образовательной организации: до 500 тыс. рублей - 0,5 балла, от 500 тыс. рублей до 1 млн. - 1 балл, свыше 1 млн. - 2 балла	2
3.6.	Доля обучающихся, зачисленных на обучение в структурное подразделение образовательной организации, на основании заявлений, поданных в электронном виде, от общего числа обучающихся, зачисленных на обучение в отчетном году 40%-60% - 0,5 балла 60% - 80% - 1 балл свыше 80% - 2 балла	2
Итого:		15
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников в структурном подразделении образовательной организации, выполнение которых находится исключительно в компетенции руководителя образовательной организации:	2

	отсутствие со стороны Управления Роспотребнадзора по Самарской области – 1 балл отсутствие со стороны ГУ МЧС России по Самарской области – 1 балл	
4.2.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся структурного подразделения образовательной организации во время образовательного процесса: 2 балла	2
Итого:		4
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников структурного подразделения образовательной организации (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	1
5.2.	Доля педагогических работников структурного подразделения образовательной организации в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников структурного подразделения: 10 - 19% - 1 балл; 20 - 29% - 2 балла; 30% и более - 3 балла	3
5.3.	Участие 100% молодых педагогов структурного подразделения образовательной организации в региональной программе развития наставничества (на основании данных АИС «Кадры в образовании. Самарская область») – 1балл; участие педагогов структурного подразделения образовательной организации во внешнем наставничестве – 0,5 балла; использование вариативных моделей наставничества (наставник - куратор, тьютор, ментор и т.д. для опытных педагогов) – 0,5 балла Баллы могут суммироваться	2
5.5.	Результативность участия педагогов структурного подразделения образовательной организации в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне "образовательного округа" - 1 балл; наличие победителей и призеров на уровне "образовательного округа" - 2 балла; участие на региональном уровне - 2,5 балла; наличие победителей на региональном уровне - 3 балла; участие на федеральном уровне - 3,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне - 4 балла	4
5.6.	Доля педагогических работников структурного подразделения образовательной организации, прошедших обучение по программам повышения квалификации за 3 последних года, в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами, составляет 95% - 100% - 2 балла	2
Итого:		12
ВСЕГО:		100

**Критерии и показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы сотрудников СП ЦДО «Рекорд» ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево.**

**Критерии и показатели оценивания результативности и качества работы старшего методиста СП ЦДО «Рекорд» ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево**

№	Критерии оценивания	Максима
---	---------------------	---------

		ЛЬНОЕ КОЛ-ВО БАЛЛОВ
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса	
1.1.	Результативность образовательно-воспитательного процесса в структурном подразделении образовательной организации	
а	<p>Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), за исключением мероприятий Перечней, утвержденных министерством образования и науки Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации, в общей численности обучающихся структурного подразделения образовательной организации:</p> <p><u>до 10% обучающихся:</u>  региональный уровень - 0,5 балла;  федеральный уровень - 1 балл;  международный уровень - 1,5 балла;</p> <p><u>от 10% до 15% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 0,5 балла;  региональный уровень - 1 балл;  федеральный уровень - 1,5 балла;  международный уровень - 2 балла;</p> <p><u>от 15% до 20% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 1 балл;  региональный уровень - 1,5 балла;  федеральный уровень - 2 балла;  международный уровень - 2,5 балла;</p> <p><u>свыше 20% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 1,5 балла;  региональный уровень - 2 балла;  федеральный уровень - 2,5 балла;  международный уровень - 3 балла.</p> <p>Баллы могут суммироваться</p>	9
б	<p>Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), за исключением мероприятий Перечней, утвержденных министерством образования и науки Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации, в общей численности обучающихся структурного подразделения образовательной организации, принявших участие в мероприятиях:</p> <p><u>до 5% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 0,5 балла;  региональный уровень - 1 балл;  федеральный уровень - 1,5 балла;  международный уровень - 2 балла;</p> <p><u>от 5 до 10% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 1 балл;  региональный уровень - 1,5 балла;  федеральный уровень - 2 балла;  международный уровень - 2,5 балла;</p> <p><u>от 10 до 15% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 1,5 балла;  региональный уровень - 2 балла;  федеральный уровень - 2,5 балла;  международный уровень - 3 балла;</p> <p><u>свыше 15% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 2 балла;  региональный уровень - 2,5 балла;</p>	11

	<p>федеральный уровень - 3 балла;  международный уровень - 3,5 балла.  Баллы могут суммироваться</p>	
в	<p>Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), включенных в Перечни, утвержденные министерством образования и науки Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации, в общей численности обучающихся структурного подразделения образовательной организации:</p> <p><u>до 5% обучающихся:</u>  региональный уровень - 2 балла;  федеральный уровень - 3 балла;</p> <p><u>свыше 5% обучающихся:</u>  региональный уровень - 3 балла;  федеральный уровень - 4 баллов;</p> <p>Баллы могут суммироваться</p>	7
г	<p>Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), включенных в Перечни, утвержденные министерством образования и науки Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации, в общей численности обучающихся структурного подразделения образовательной организации, принявших участие в мероприятиях:</p> <p><u>до 10% обучающихся:</u>  региональный уровень - 3 балл;  федеральный уровень - 4 балла</p> <p><u>свыше 10% обучающихся:</u>  региональный уровень - 4 балла;  федеральный уровень - 5 баллов</p> <p>Баллы могут суммироваться</p>	9
д	<p>Доля обучающихся, участвующих в социальных проектах, в общей численности обучающихся структурного подразделения образовательной организации</p> <p><u>до 5% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 0,5 балла;  региональный уровень - 1 балл;  федеральный уровень - 1,5 балла;  международный уровень - 2 балла;</p> <p><u>от 5% до 10% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 1 балл;  региональный уровень - 1,5 балла;  федеральный уровень - 2 балла;  международный уровень - 2,5 балла;</p> <p><u>свыше 10% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 1,5 балла;  региональный уровень - 2 балла;  федеральный уровень - 2,5 балла;  международный уровень - 3 балла.</p> <p>Оценивается по наивысшему уровню</p>	3
е	<p>Наличие коллективов (обучающихся) структурного подразделения образовательной организации, награжденных премией за отчетный период (при наличии соответствующего НПА):</p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень - Премия Главы муниципального образования - 1 балл;  региональный уровень - Премия Губернатора Самарской области - 2 балла;  федеральный уровень - Премия Президента Российской Федерации - 3 балла</p> <p>Оценивается по наивысшему уровню</p>	3
ж	<p>Наличие у коллективов звания "Образцовый", наличие обучающихся, имеющих</p>	3

	спортивные разряды и (или) спортивные звания, - 3 балла	
1.2.	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, занимающихся в объединениях технической и естественно-научной направленностей, в общей численности детей в возрасте от 5 до 18 лет, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам в структурном подразделении образовательной организации: на уровне целевого показателя ОО - 1 балл, выше - 2 балла	2
1.3.	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, получающих дополнительное образование в структурном подразделении образовательной организации на основе сертификата, составляет не менее 35% 35% - 1 балл более 35% - 2 балла	2
1.4.	Наличие в структурном подразделении образовательной организации паспортизированного военно-патриотического объединения (ВПК) - 1 балл	1
1.5.	Наличие постоянно действующего добровольческого отряда (объединения) на базе структурного подразделения образовательной организации - 1 балл	1
1.6.	Наличие в структурном подразделении образовательной организации образовательных программ, реализуемых в сетевой форме, в том числе с учреждениями СПО, ВПО, промышленными предприятиями: за каждую программу 0,5 балла, но не более 2-х баллов	2
1.7.	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, осваивающих дополнительные общеобразовательные программы, в том числе с использованием дистанционных технологий: на уровне целевого показателя ОО - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
1.8.	100%-ная сохранность обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета и осваивающих дополнительные общеобразовательные программы, за отчетный период - 2 балла	2
Итого:		56
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
2.1.	Распространение педагогического опыта структурного подразделения образовательной организации в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением (структурным подразделением): на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" - 0,5 балла; на областном уровне - 1,5 балла; на российском или международном уровнях - 2 балла. Баллы могут суммироваться	4
2.2.	Получение грантов (индивидуальных и/или коллективных), направленных на развитие структурного подразделения образовательной организации: на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на федеральном или международном уровнях - 3 балла	3
2.3.	Продвижение деятельности структурного подразделения образовательной организации в социальных сетях: не менее 60 публикаций на официальной странице образовательной организации в социальной сети за отчетный период - 1 балл	1
2.4.	Продвижение деятельности структурного подразделения образовательной организации в средствах массовой информации:	2



	на муниципальном уровне - 0,5 балла, на областном уровне - 1 балл, на федеральном уровне - 2 балла	
2.5.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий для обучающихся из других населенных пунктов (в том числе профильных смен, организуемых в каникулярное время) - 0,5 балла за каждую программу, но не более 2 баллов	2
2.6.	Доля программ структурного подразделения образовательной организации в Навигаторе дополнительного образования детей Самарской области, имеющих положительные отзывы обучающихся или их родителей (законных представителей): до 50% программ, имеющих положительные отзывы, - 0,5 балла, от 50% программ, имеющих положительные отзывы, - 1 балл	1
ИТОГО		13
3.	Эффективность управленческой деятельности	
3.1.	Результаты деятельности структурного подразделения образовательной организации в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, стажировочной, проектной) площадки признаны эффективными (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 2 балла; на уровне РФ - 3 балла Баллы могут суммироваться	3
3.2.	Проведение социально значимых мероприятий для широкого круга общественности: - организатор мероприятия муниципального или окружного уровней – 0,5 баллов за каждое мероприятие (но не более 2 баллов); - организатор мероприятия регионального уровня и выше – 1 балл за каждое мероприятие (но не более 3 баллов). Баллы могут суммироваться	5
3.3.	Участие руководителя образовательной организации в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп в сфере дополнительного образования: на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на региональном уровне - 2 балла	2
3.4.	Соответствие сведений о программах дополнительного образования, реализуемых образовательной организацией, в Навигаторе дополнительного образования и АСУ РСО: 100% - 1 балл	1
3.5.	Количество внебюджетных средств, привлеченных структурным подразделением образовательной организации: до 500 тыс. рублей - 0,5 балла, от 500 тыс. рублей до 1 млн. - 1 балл, свыше 1 млн. - 2 балла	2
3.6.	Доля обучающихся, зачисленных на обучение в структурное подразделение образовательной организации, на основании заявлений, поданных в электронном виде, от общего числа обучающихся, зачисленных на обучение в отчетном году 40%-60% - 0,5 балла 60% - 80% - 1 балл свыше 80% - 2 балла	2
Итого:		15
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность	

участников образовательного процесса		
4.1.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников в структурном подразделении образовательной организации, выполнение которых находится исключительно в компетенции руководителя образовательной организации: отсутствие со стороны Управления Роспотребнадзора по Самарской области – 1 балл отсутствие со стороны ГУ МЧС России по Самарской области – 1 балл	2
4.2.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся структурного подразделения образовательной организации во время образовательного процесса: 2 балла	2
Итого:		4
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников структурного подразделения образовательной организации (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	1
5.2.	Доля педагогических работников структурного подразделения образовательной организации в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников структурного подразделения: 10 - 19% - 1 балл; 20 - 29% - 2 балла; 30% и более - 3 балла	3
5.3.	Участие 100% молодых педагогов структурного подразделения образовательной организации в региональной программе развития наставничества (на основании данных АИС «Кадры в образовании. Самарская область») – 1балл; участие педагогов структурного подразделения образовательной организации во внешнем наставничестве – 0,5 балла; использование вариативных моделей наставничества (наставник - куратор, тьютор, ментор и т.д. для опытных педагогов) – 0,5 балла Баллы могут суммироваться	2
5.5.	Результативность участия педагогов структурного подразделения образовательной организации в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне "образовательного округа" - 1 балл; наличие победителей и призеров на уровне "образовательного округа" - 2 балла; участие на региональном уровне - 2,5 балла; наличие победителей на региональном уровне - 3 балла; участие на федеральном уровне - 3,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне - 4 балла	4
5.6.	Доля педагогических работников структурного подразделения образовательной организации, прошедших обучение по программам повышения квалификации за 3 последних года, в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами, составляет 95% - 100% - 2 балла	2
Итого:		12
ВСЕГО:		100

**Критерии и показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы методиста, инструктора-методиста  
СП ЦДО «Рекорд» ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево**

№	Критерии оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса	
1.1.	Результативность образовательно-воспитательного процесса в структурном подразделении образовательной организации	
а	<p>Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), за исключением мероприятий Перечней, утвержденных министерством образования и науки Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации, в общей численности обучающихся структурного подразделения образовательной организации:</p> <p><u>до 10% обучающихся:</u>  региональный уровень - 0,5 балла;  федеральный уровень - 1 балл;  международный уровень - 1,5 балла;</p> <p><u>от 10% до 15% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 0,5 балла;  региональный уровень - 1 балл;  федеральный уровень - 1,5 балла;  международный уровень - 2 балла;</p> <p><u>от 15% до 20% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 1 балл;  региональный уровень - 1,5 балла;  федеральный уровень - 2 балла;  международный уровень - 2,5 балла;</p> <p><u>свыше 20% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 1,5 балла;  региональный уровень - 2 балла;  федеральный уровень - 2,5 балла;  международный уровень - 3 балла.</p> <p>Баллы могут суммироваться</p>	9
б	<p>Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), за исключением мероприятий Перечней, утвержденных министерством образования и науки Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации, в общей численности обучающихся структурного подразделения образовательной организации, принявших участие в мероприятиях:</p> <p><u>до 5% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 0,5 балла;  региональный уровень - 1 балл;  федеральный уровень - 1,5 балла;  международный уровень - 2 балла;</p> <p><u>от 5 до 10% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 1 балл;  региональный уровень - 1,5 балла;  федеральный уровень - 2 балла;  международный уровень - 2,5 балла;</p> <p><u>от 10 до 15% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 1,5 балла;  региональный уровень - 2 балла;  федеральный уровень - 2,5 балла;  международный уровень - 3 балла;</p> <p><u>свыше 15% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 2 балла;</p>	11

	<p>региональный уровень - 2,5 балла;  федеральный уровень - 3 балла;  международный уровень - 3,5 балла.  Баллы могут суммироваться</p>	
в	<p>Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), включенных в Перечни, утвержденные министерством образования и науки Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации, в общей численности обучающихся структурного подразделения образовательной организации:</p> <p><u>до 5% обучающихся:</u>  региональный уровень - 2 балла;  федеральный уровень - 3 балла;</p> <p><u>свыше 5% обучающихся:</u>  региональный уровень - 3 балла;  федеральный уровень - 4 баллов;  Баллы могут суммироваться</p>	7
г	<p>Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), включенных в Перечни, утвержденные министерством образования и науки Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации, в общей численности обучающихся структурного подразделения образовательной организации, принявших участие в мероприятиях:</p> <p><u>до 10% обучающихся:</u>  региональный уровень - 3 балл;  федеральный уровень - 4 балла</p> <p><u>свыше 10% обучающихся:</u>  региональный уровень - 4 балла;  федеральный уровень - 5 баллов  Баллы могут суммироваться</p>	9
д	<p>Доля обучающихся, участвующих в социальных проектах, в общей численности обучающихся структурного подразделения образовательной организации</p> <p><u>до 5% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 0,5 балла;  региональный уровень - 1 балл;  федеральный уровень - 1,5 балла;  международный уровень - 2 балла;</p> <p><u>от 5% до 10% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 1 балл;  региональный уровень - 1,5 балла;  федеральный уровень - 2 балла;  международный уровень - 2,5 балла;</p> <p><u>свыше 10% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 1,5 балла;  региональный уровень - 2 балла;  федеральный уровень - 2,5 балла;  международный уровень - 3 балла.  Оценивается по наивысшему уровню</p>	3
1.2.	Наличие в структурном подразделении образовательной организации паспортизированного военно-патриотического объединения (ВПК) - 1 балл	1
1.3.	Наличие постоянно действующего добровольческого отряда (объединения) на базе структурного подразделения образовательной организации - 1 балл	1
1.4.	Наличие в структурном подразделении образовательной организации образовательных программ, реализуемых в сетевой форме, в том числе с учреждениями СПО, ВПО, промышленными предприятиями: за каждую программу 0,5 балла, но не более 2-х баллов	2

1.5.	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, осваивающих дополнительные общеобразовательные программы, в том числе с использованием дистанционных технологий: на уровне целевого показателя ОО - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
1.6.	100%-ная сохранность обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета и осваивающих дополнительные общеобразовательные программы, за отчетный период - 2 балла	2
Итого:		46
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
2.1.	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций: на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" - 1 балла; на областном уровне - 2 балла; на российском или международном уровнях - 3 балла. Баллы могут суммироваться	6
2.2.	Получение грантов (индивидуальных и/или коллективных), направленных на развитие структурного подразделения образовательной организации: на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на федеральном или международном уровнях - 3 балла Баллы могут суммироваться	6
2.3.	Продвижение деятельности структурного подразделения образовательной организации в социальных сетях: не менее 60 публикаций на официальной странице образовательной организации в социальной сети за отчетный период - 1 балл	1
2.4.	Продвижение деятельности структурного подразделения образовательной организации в средствах массовой информации: на муниципальном уровне - 0,5 балла, на областном уровне - 1 балл, на федеральном уровне - 2 балла Баллы могут суммироваться	3,5
2.5.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий для обучающихся из других населенных пунктов (в том числе профильных смен, организуемых в каникулярное время) - 0,5 балла за каждую программу, но не более 2 баллов	2
2.6.	Доля программ структурного подразделения образовательной организации в Навигаторе дополнительного образования детей Самарской области, имеющих положительные отзывы обучающихся или их родителей (законных представителей): до 50% программ, имеющих положительные отзывы, - 0,5 балла, от 50% программ, имеющих положительные отзывы, - 1 балл	1
ИТОГО		19,5
3.	Эффективность организационно-методической деятельности.	
3.1.	Результаты деятельности структурного подразделения образовательной организации в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, стажировочной, проектной) площадки признаны эффективными (при наличии подтверждающих документов):	6

	на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 2 балла; на уровне РФ - 3 балла Баллы могут суммироваться	
3.2.	Проведение социально значимых мероприятий для широкого круга общественности: - организатор мероприятия муниципального или окружного уровней – 0,5 баллов за каждое мероприятие (но не более 2 баллов); - организатор мероприятия регионального уровня и выше – 1 балл за каждое мероприятие (но не более 3 баллов). Баллы могут суммироваться	5
3.3.	Участие в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп в сфере дополнительного образования: на муниципальном уровне – 0,5 балла на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на региональном уровне - 2 балла Баллы могут суммироваться	3,5
3.4.	Выполнение внеплановой учебно-методической, учебно-организационной и учебно-воспитательной работы, результатом которой является повышение качества подготовки различных категорий обучающихся, улучшение условий осуществления образовательного процесса, расширение спектра образовательной деятельности. (по 1 баллу за каждый вид деятельности)	3
3.5.	Доля обучающихся, зачисленных на обучение в структурное подразделение образовательной организации, на основании заявлений, поданных в электронном виде, от общего числа обучающихся, зачисленных на обучение в отчетном году 40%-60% - 0,5 балла 60% - 80% - 1 балл свыше 80% - 2 балла	2
3.6.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников структурного подразделения образовательной организации (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	1
3.7.	Участие 100% молодых педагогов структурного подразделения образовательной организации в региональной программе развития наставничества (на основании данных АИС «Кадры в образовании. Самарская область») – 1 балл; участие педагогов структурного подразделения образовательной организации во внешнем наставничестве – 0,5 балла; использование вариативных моделей наставничества (наставник - куратор, тьютор, ментор и т.д. для опытных педагогов) – 0,5 балла Баллы могут суммироваться	2
3.8.	Результативность участия педагогов структурного подразделения образовательной организации в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне "образовательного округа" - 1 балл; наличие победителей и призеров на уровне "образовательного округа" - 2 балла; участие на региональном уровне - 2,5 балла; наличие победителей на региональном уровне - 3 балла; участие на федеральном уровне - 3,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне - 4 балла Баллы могут суммироваться	9
3.9.	Работа с родителями. Участие в родительских собраниях в качестве докладчика, за каждое собрание – 0,5 балла (но не более 3 баллов).	3
Итого:		34,5

ВСЕГО:	100
--------	-----

**Критерии и показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя, педагога дополнительного образования СП ЦДО «Рекорд» ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединениях дополнительного образования от первоначального набора в объединения дополнительного образования за отчетный период: 70%-74% - 0,5 балла 75%-79% - 1 балла 80% и более – 1,5 балла	1,5
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединений дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период составляет 100%	1
1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования (тренером-преподавателем) современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа – 0,5 балла; разноразрядная дополнительная общеобразовательная программа – 1 балла; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме – 1 балла; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий) - 1 балла; дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества – 1 балла (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	4,5
1.4.	Реализация педагогом дополнительного образования (тренером-преподавателем) адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ (1 балл за каждую программу)	1
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, награждению знаками «Юный турист» за отчетный период (при наличии соответствующего НПА): <u>для индивидуальных видов спорта</u> (за каждого обучающегося) третий, второй, первый юношеский спортивный разряд – 0,5 балла; третий спортивный разряд – 1 балл; второй спортивный разряд – 2 балла; первый спортивный разряд – 3 балла, <u>для игровых видов</u> третий юношеский разряд для игровых видов спорта – 0,5 балла; второй юношеский разряд для игровых видов спорта – 1 балла; первый юношеский разряд для игровых видов спорта – 1,5 балла; третий спортивный разряд – 2 балл; второй спортивный разряд – 2,5 балла; первый спортивный разряд – 3 балла, КМС, МС, МСМК – 4 балла; знаки «Юный турист Самарской области»; знак «Юный турист России» 3 степени – 1 балл; знак «Юный турист России» 2 степени – 2 балла; знак «Юный турист России» 1 степени – 3 балла Баллы могут суммироваться.	7

1.6	Зачисление обучающихся (воспитанников) на этапы подготовки - совершенствование спортивного мастерства (ССМ) -0,5 балла за каждого, высшего спортивного мастерства (ВСМ) - 1 балл за каждого; СШОР - 1 балл за каждого; Государственное училище олимпийского резерва (ГУОР) - 1,5 балла за каждого; сборные команды области по видам спорта – 0,5 балла за каждого; сборные команды России по видам спорта – 1 балл за каждого; команды мастеров по игровым видам спорта первой лиги – 1,5 балла за каждого; команды мастеров по игровым видам спорта высшей лиги – 2 балла за каждого. Баллы могут суммироваться.	2,5
1.7.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединений 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 объединений дополнительного образования и их родителей (законных представителей) 80% и более – 0,5 балла	0,5
Итого:		18
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1. а.	Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), за исключением мероприятий Перечней, утвержденных министерством образования и науки Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации, в общей численности обучающихся структурного подразделения образовательной организации: <u>до 10% обучающихся:</u> региональный уровень - 0,5 балла; федеральный уровень - 1 балл; международный уровень - 1,5 балла; <u>от 10% до 15% обучающихся:</u> муниципальный (районный, окружной) уровень - 0,5 балла; региональный уровень - 1 балл; федеральный уровень - 1,5 балла; международный уровень - 2 балла; <u>от 15% до 20% обучающихся:</u> муниципальный (районный, окружной) уровень - 1 балл; региональный уровень - 1,5 балла; федеральный уровень - 2 балла; международный уровень - 2,5 балла; <u>свыше 20% обучающихся:</u> муниципальный (районный, окружной) уровень - 1,5 балла; региональный уровень - 2 балла; федеральный уровень - 2,5 балла; международный уровень - 3 балла. Баллы могут суммироваться	9
2.1. б.	Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), за исключением мероприятий Перечней, утвержденных министерством образования и науки Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации, в общей численности обучающихся структурного подразделения образовательной организации, принявших участие в мероприятиях: <u>до 5% обучающихся:</u> муниципальный (районный, окружной) уровень - 0,5 балла; региональный уровень - 1 балл; федеральный уровень - 1,5 балла; международный уровень - 2 балла; <u>от 5 до 10% обучающихся:</u> муниципальный (районный, окружной) уровень - 1 балл; региональный уровень - 1,5 балла; федеральный уровень - 2 балла; международный уровень - 2,5 балла;	11



	<p><u>от 10 до 15% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 1,5 балла;  региональный уровень - 2 балла;  федеральный уровень - 2,5 балла;  международный уровень - 3 балла;  <u>свыше 15% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 2 балла;  региональный уровень - 2,5 балла;  федеральный уровень - 3 балла;  международный уровень - 3,5 балла.  Баллы могут суммироваться</p>	
2.2. а.	<p>Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), включенных в Перечни, утвержденные министерством образования и науки Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации, в общей численности обучающихся структурного подразделения образовательной организации:</p> <p><u>до 5% обучающихся:</u>  региональный уровень - 1 балла;  федеральный уровень - 2 балла;  <u>свыше 5% обучающихся:</u>  региональный уровень - 2 балла;  федеральный уровень - 3 баллов;  Баллы могут суммироваться</p>	5
2.2. б.	<p>Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), включенных в Перечни, утвержденные министерством образования и науки Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации, в общей численности обучающихся структурного подразделения образовательной организации, принявших участие в мероприятиях:</p> <p><u>до 10% обучающихся:</u>  региональный уровень - 2 балла;  федеральный уровень - 3 балла  <u>свыше 10% обучающихся:</u>  региональный уровень - 3 балла;  федеральный уровень - 4 балла  Баллы могут суммироваться</p>	7
2.3.	<p>Доля обучающихся, участвующих в социальных проектах, в общей численности обучающихся структурного подразделения образовательной организации</p> <p><u>до 5% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 0,5 балла;  региональный уровень - 1 балл;  федеральный уровень - 1,5 балла;  международный уровень - 2 балла;  <u>от 5% до 10% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 1 балл;  региональный уровень - 1,5 балла;  федеральный уровень - 2 балла;  международный уровень - 2,5 балла;  <u>свыше 10% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 1,5 балла;  региональный уровень - 2 балла;  федеральный уровень - 2,5 балла;  международный уровень - 3 балла.  Оценивается по наивысшему уровню</p>	3
2.4.	<p>Наличие команд (обучающихся), награждённых премией за отчётный период:  муниципальный (районный, окружной) уровень – Премия Главы муниципального образования – 0,5 балла  региональный уровень – Премия Губернатора Самарской области – 1 балл  федеральный уровень – Премия Президента Российской Федерации – 2 балла</p>	3,5

2.5.	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, получающих дополнительное образование на основе сертификата, составляет не менее 35% 35% - 0,5 балла более 35% - 1 балл	1
2.6.	Наличие постоянно действующего добровольческого отряда (объединения), руководителем которого является педагогический работник - 1 балл.	1
	Итого:	40,5
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Продвижение деятельности объединений дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период на муниципальном уровне – 0,5 балла, на областном уровне – 1 балл, на федеральном уровне – 1,5 балла. Баллы могут суммироваться	3
3.2.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединений дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) на муниципальном уровне – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла. Баллы могут суммироваться	6
3.3.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий для обучающихся из других населенных пунктов (в том числе профильных смен, организуемых в каникулярное время) - 0,5 балла за каждую программу, но не более 2 баллов	2
	Итого:	11
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога.	
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, заседаниях методических объединений, проведение мастер-классов и другое) (в зависимости от уровня) на уровне образовательного учреждения - 0,5 балла на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 1,5 балла; на федеральном уровне – 2 баллов Баллы могут суммироваться	5
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): на муниципальном уровне - 0,5 балл; на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 1,5 балла; на федеральном уровне – 2 балла Баллы могут суммироваться	5
4.3.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) участие на муниципальном уровне – 0,5 балла; победитель или призер на муниципальном уровне – 1 балл; участие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; победитель или призер на уровне «образовательного округа» – 2 балла; участие на областном уровне – 2 балла; победитель на областном уровне – 3 балла; участие на федеральном уровне – 3 балла,	10

	победитель на федеральном уровне – 4 балла. Баллы могут суммироваться	
4.4.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) на муниципальном уровне – 0,5 балла; на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 1,5 балла; на федеральном уровне – 2 балла. Баллы могут суммироваться	5
4.5.	Организация и проведение мероприятий с участием не менее 4 (четырёх) команд, представляющие разные учреждения и организации, повышающих авторитет и имидж Учреждения у общественности, обучающихся, родителей от 1 до 4 мероприятий – 0,5 балла 5 и более мероприятий – 1 балл.	1
4.6.	Проведение мониторинга качества освоения программы ДОД: проводится в соответствии с требованиями.	0,5
4.7.	Проведение групповых родительских собраний не реже двух раз в течение учебного года.	0,5
4.7.	Заполнение журналов учета групповых занятий в АСУ РСО заполняются в соответствии с требованиями, своевременно.	0,5
4.8.	Заполнение журналов по технике безопасности, в соответствии с требованиями: 1 раз в квартал – плановые инструктажи; внеплановые инструктажи (по требованию); постоянно, перед выездом на соревнования.	0,5
4.9.	Предоставление отчетности (качественной, с представлением подтверждающих документов; своевременно).	0,5
	Итого:	28,5
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.	
5.1	Доля обучающихся объединений дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО до 50 % - 0,5 балла свыше 50% - 1 балл	1
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединений дополнительного образования во время образовательного процесса.	0,5
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений.	0,5
	Итого:	2
	ВСЕГО:	100

**Критерии и показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы педагога-организатора дополнительного образования СП ЦДО «Рекорд» ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Результаты организации воспитательной работы (программы деятельности): - спланирована и организована система массовой воспитательной работы на уровне детского коллектива (актива, объединения дополнительного образования, общественного объединения и др.) – 2 балла - спланирована и организована система массовой воспитательной работы, направленная на поддержку социально значимых творческих инициатив, обучающихся на уровне ОО – 3 балла - спланирована и организована система массовой воспитательной работы, направленная на поддержку социально значимых и творческих инициатив обучающихся выше уровня ОО – 5 баллов	5

1.2.	<p>Эффективность работы по планированию и разработке социально-значимых проектов и(или) культурно-досуговых массовых воспитательных мероприятий, а также организация работы детско-подросткового актива, совета:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие обучающихся в реализации социально значимых проектов, мероприятий (программ деятельности) осуществляется на уровне детско-подросткового объединения (возможно, общественного объединения), курируемого педагогом-организатором – 2 балла;</li> <li>- участие обучающихся в реализации социально значимых проектов, мероприятий (программ деятельности), курируемых педагогом-организатором, осуществляется на уровне ОО – 3 балла;</li> <li>- участие обучающихся в реализации социально значимых проектов, мероприятий (программ деятельности), курируемых педагогом-организатором, осуществляется на уровне выше ОО – 5 баллов</li> </ul>	5
1.3.	<p>Результаты участия в реализации программ социального партнёрства (использование социокультурного пространства в образовательном процессе):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие социальных связей, позволяющих эффективно реализовать программу деятельности на муниципальном уровне - 2 балла;</li> <li>- наличие социальных связей, позволяющих эффективно реализовать программу деятельности на городском (окружном) уровне – 3 балла;</li> <li>- наличие социальных связей, позволяющих эффективно реализовать программу деятельности на региональном уровне и выше – 5 баллов.</li> </ul>	5
Итого:		15
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1. а.	<p>Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), за исключением мероприятий Перечней, утвержденных министерством образования и науки Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации, в общей численности обучающихся структурного подразделения образовательной организации:</p> <p><u>до 10% обучающихся:</u>  региональный уровень - 0,5 балла;  федеральный уровень - 1 балл;  международный уровень - 1,5 балла;</p> <p><u>от 10% до 15% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 0,5 балла;  региональный уровень - 1 балл;  федеральный уровень - 1,5 балла;  международный уровень - 2 балла;</p> <p><u>от 15% до 20% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 1 балл;  региональный уровень - 1,5 балла;  федеральный уровень - 2 балла;  международный уровень - 2,5 балла;</p> <p><u>свыше 20% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 1,5 балла;  региональный уровень - 2 балла;  федеральный уровень - 2,5 балла;  международный уровень - 3 балла.</p> <p>Баллы могут суммироваться</p>	9
2.1. б.	<p>Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), за исключением мероприятий Перечней, утвержденных министерством образования и науки Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации, в общей численности обучающихся структурного подразделения образовательной организации, принявших участие в мероприятиях:</p> <p><u>до 5% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 0,5 балла;  региональный уровень - 1 балл;  федеральный уровень - 1,5 балла;  международный уровень - 2 балла;</p>	11

	<p><u>от 5 до 10% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 1 балл;  региональный уровень - 1,5 балла;  федеральный уровень - 2 балла;  международный уровень - 2,5 балла;</p> <p><u>от 10 до 15% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 1,5 балла;  региональный уровень - 2 балла;  федеральный уровень - 2,5 балла;  международный уровень - 3 балла;</p> <p><u>свыше 15% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 2 балла;  региональный уровень - 2,5 балла;  федеральный уровень - 3 балла;  международный уровень - 3,5 балла.</p> <p>Баллы могут суммироваться</p>	
2.2. а.	<p>Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), включенных в Перечни, утвержденные министерством образования и науки Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации, в общей численности обучающихся структурного подразделения образовательной организации:</p> <p><u>до 5% обучающихся:</u>  региональный уровень - 1 балл;  федеральный уровень - 2 балла;</p> <p><u>свыше 5% обучающихся:</u>  региональный уровень - 2 балла;  федеральный уровень - 3 балла;</p> <p>Баллы могут суммироваться</p>	5
2.2. б.	<p>Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), включенных в Перечни, утвержденные министерством образования и науки Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации, в общей численности обучающихся структурного подразделения образовательной организации, принявших участие в мероприятиях:</p> <p><u>до 10% обучающихся:</u>  региональный уровень - 2 балла;  федеральный уровень - 3 балла</p> <p><u>свыше 10% обучающихся:</u>  региональный уровень - 3 балла;  федеральный уровень - 4 балла</p> <p>Баллы могут суммироваться</p>	7
2.3.	<p>Доля обучающихся, участвующих в социальных проектах, в общей численности обучающихся структурного подразделения образовательной организации</p> <p><u>до 5% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 0,5 балла;  региональный уровень - 1 балл;  федеральный уровень - 1,5 балла;  международный уровень - 2 балла;</p> <p><u>от 5% до 10% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 1 балл;  региональный уровень - 1,5 балла;  федеральный уровень - 2 балла;  международный уровень - 2,5 балла;</p> <p><u>свыше 10% обучающихся:</u>  муниципальный (районный, окружной) уровень - 1,5 балла;  региональный уровень - 2 балла;  федеральный уровень - 2,5 балла;  международный уровень - 3 балла.</p> <p>Оценивается по наивысшему уровню</p>	3
2.4.	Наличие постоянно действующих добровольческих отрядов (объединений),	5

	руководителем которых является педагогический работник - 1 балл за каждый отряд.	
	Итого:	40
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Продвижение деятельности объединений дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период на муниципальном уровне – 0,5 балла, на областном уровне – 1 балл, на федеральном уровне – 1,5 балла. Баллы могут суммироваться	3
3.2.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединений дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) на муниципальном уровне – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла. Баллы могут суммироваться	6
3.3.	Результаты участия в инновационной деятельности (сфера воспитания и социализации обучающихся): - участвует в инновационной деятельности на уровне детско-подросткового коллектива – 1 балл; - участвует в инновационной деятельности на уровне ОО – 2 балла; - участвует в инновационной деятельности на уровне выше ОО – 3 балла	3
	Итого:	12
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога.	
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, заседаниях методических объединений, проведение мастер-классов и другое) (в зависимости от уровня) на уровне образовательного учреждения - 0,5 балла на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 1,5 балла; на федеральном уровне – 2 балла Баллы могут суммироваться	5
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период (в зависимости от уровня): на муниципальном уровне - 0,5 балла; на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 1,5 балла; на федеральном уровне – 2 балла Баллы могут суммироваться	5
4.3.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) участие на муниципальном уровне – 0,5 балла; победитель или призер на муниципальном уровне – 1 балл; участие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; победитель или призер на уровне «образовательного округа» – 2 балла; участие на областном уровне – 2 балла; победитель на областном уровне – 3 балла; участие на федеральном уровне – 3 балла, победитель на федеральном уровне – 4 балла. Баллы могут суммироваться	10
4.4.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые	

	мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) на муниципальном уровне – 0,5 балла; на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 1,5 балла; на федеральном уровне – 2 балла. Баллы могут суммироваться	5
4.5.	Организация и проведение мероприятий с участием не менее 4 (четырёх) команд, представляющие разные учреждения и организации, повышающих авторитет и имидж Учреждения у общественности, обучающихся, родителей от 1 до 4 мероприятий – 0,5 балла 5 и более мероприятий – 1 балл.	1
4.6.	Организация и проведение родительских собраний.	1
4.7.	Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов в соответствии с запросами, поступившими в учреждение. Качественное ведение внутренней документации образовательной организации.	2
4.8.	Качественное исполнение поручений администрации образовательной организации, повышающий имидж образовательной организации.	2
	Итого:	31
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.	
5.1	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединений дополнительного образования во время образовательного процесса.	1
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений.	1
	Итого:	2
	ВСЕГО:	100

**Критерии и показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы заведующего хозяйством, кладовщика СП ЦДО «Рекорд» ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево**

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Обеспечение в СП безопасных условий пребывания работников и обучающихся	3
2.	Высокий уровень организации и контроля работы обслуживающего персонала	3
3.	Своевременное устранение требований надзорных органов	3
4.	Развитие и сохранность материальной базы	4
5.	Безаварийное функционирование учреждения.	3
6.	Своевременное устранений аварийных ситуаций	4
7.	Своевременное и качественное предоставление документации информационного материала, отчетов	4
8. Отсутствие предписаний		
8.1.	Отсутствие предписаний требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, МЧС	2
8.2.	Отсутствие предписаний и обоснованных планов в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	2
8.3.	Отсутствие предписаний и требований контролирурующих организаций	2
	ВСЕГО:	30

**Критерии и показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы работников бухгалтерии СП ЦДО «Рекорд» ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
1.	100% исполнение утвержденного бюджета	4
2.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	4
3.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам ведения финансово-хозяйственной деятельности отсутствие -4 балла; не более 2-х замечаний -3 балла; 3-4 замечания – 1 балл	4
4.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) уменьшение количества списываемого инвентаря – 3 балла стабильно низкий уровень списываемого инвентаря – 1 балл	3
5.	Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	3
6.	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства	
6.1.	Отсутствие нарушений при уплате налогов, платежей и сборов: отсутствие - 3 балла; не более 2-х замечаний- 2 балла; 3-4 замечания -1 балл.	3
6.2.	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бух. учета и отчетности	3
6.3.	Отсутствие нарушений при ведении, содержании документации, составлении и сдачи отчетов: отсутствие -3 балла; не более 2-х замечаний -2 балла; 3-4 замечания -1 балл	3
7.	Отсутствие обоснованных письменных жалоб и обращений работников по вопросам оплаты труда: Наличие - 0 баллов Отсутствие - 3 балла	3
<b>ВСЕГО:</b>		<b>30</b>

**Критерии и показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы специалиста по охране труда СП ЦДО «Рекорд» ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
1.	Своевременная и качественная подготовка текущей и отчетной документации.	3
2.	Своевременная и качественная подготовка информации по запросам, качественное составление отчетных форм.	3
3.	Своевременная и качественная подготовка информационного материала.	4
4.	Эффективная организация помощи работникам при использовании технического оборудования.	3
5.	Своевременное плановое проведение проверок технического состояния объектов контроля, составление актов, предписаний.	3
6.	Своевременная организация и проведение учебных тренировок с составлением актов по результатам.	3
7.	Своевременная организация и контроль за прохождением работниками учреждения обучения по ОТ, ПБ и ЭБ.	4
8.	Своевременное проведение обучения персонала в соответствии с планом ГО и ЧС.	4
9.	Качественная организация прохождения медицинских осмотров.	3
<b>ВСЕГО:</b>		<b>30</b>



**Критерии и показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы секретаря СП ЦДО «Рекорд» ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
1.	Качественная и своевременная подготовка проектов приказов.	2
2.	Качественное и своевременное предоставление табеля учета рабочего времени.	3
3.	Своевременное информирование руководителя, администрации и работников о распоряжениях, постановлениях, приказах, телефонограммах.	2
4.	Качественная систематизация входящей и исходящей информации.	3
5.	Своевременная и качественная подготовка информации по запросам, исполнение служебных материалов, писем, запросов, качественное составление отчетных форм.	2
6.	Качественное и своевременное ведение документации по работникам.	3
7.	Качественное и своевременное ведение документации по воспитанникам.	3
8.	Отсутствие нарушений при ведении делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой.	2
<b>ВСЕГО:</b>		<b>20</b>

**Критерии и показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий СП ЦДО «Рекорд» ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
1.	За качественную подготовку зданий к новому учебному году.	2
2.	Высокое качество уборки (качественное мытье полов, окон и подоконников, дверей, стен, предметов мебели, спортивного инвентаря)	2
3.	Высокое качество организации технического обслуживания и ремонтных работ зданий и сооружений, оборудования и механизмов в течение года	2
4.	Содержание рабочего места, места хранения уборочного инвентаря, инструментов в надлежащем санитарном состоянии. Сохранность инвентаря.	2
5.	Своевременность и качество выполнения заявок на ремонт, обслуживание и проверку технического состояния имущества	2
6.	Качественное ведение журналов.	2
7.	Высокий уровень выполнения контрольно-пропускного режима в	2
8.	Качественная уборка территории	2
9.	Отсутствие нарушений (докладных) при организации технического обслуживания и ремонтных работ зданий сооружений и оборудования	1
10.	Отсутствие нарушений в ходе проверок санитарно-гигиенического состояния	1
11.	Отсутствие нарушений (докладных) при соблюдении правил пожарной безопасности	1
12.	Отсутствие нарушений (докладных) при соблюдении правил техники безопасности	1
<b>ВСЕГО:</b>		<b>20</b>

**Критерии и показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы сторожа СП ЦДО «Рекорд» ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценивания</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
1.	Высокое качество уборки территории и эффективная организация охраны объектов	2
2.	Отсутствие нарушений при организации охраны объектов	2
3.	Отсутствие нарушений при соблюдении правил техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм	2
4.	Отсутствие нарушений при сохранности имущества, при соблюдении правил эксплуатации зданий и помещений	2
5.	За участие в проведении ремонтных работ при подготовке образовательного учреждения к новому учебному году	2
6.	За выполнение текущих ремонтных работ зданий и сооружений	2
7.	За участие в благоустройстве территории	2
8.	Выполнение особо сложных работ	4
9.	Качественное ведение журналов.	2
<b>ВСЕГО:</b>		<b>20</b>

## **VI. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ**

- 6.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности средств социального страхования и по другим причинам средства могут быть направлены на премирование работников.
- 6.2. Премия - это денежная сумма, выплачиваемая работнику сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулированию дальнейшего их возрастания (ст. 191 «Поощрения за труд» Трудового кодекса РФ).
- 6.3. Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также в целях повышения уровня ответственности за порученную работу.
- 6.4. Применяется индивидуальное премирование работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период.
- 6.5. Размер премии работникам определяет директор Школы, в зависимости от степени сложности, напряженности, порученной и выполненной работы по представлению заместителей директора или руководителей структурных подразделений.
- 6.6. Основными условиями премирования являются:
- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
  - успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
  - рассмотрение устных и письменных обращений родителей, работа без жалоб;
  - неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений.

6.7. Премия выплачивается до 200% от заработной платы, по следующим **критерии и показателям:**

№	Основание для премирования, критерии и показатели	Размер от заработной платы
1.	За профессиональное мастерство, высокую результативность, качество, эффективность выполняемой работы	до 100%
2.	За 100% обеспечение обучающихся (своевременное определение всех детей школьного возраста в микрорайоне Школы и обеспечение посещения ими школы)	до 50%
3.	За выполнение срочных, особо важных и непредвиденных работ	до 100%
4.	За своевременное, качественное составление расписания занятий, расписания дополнительного образования, организацию блочного расписания старших классов и своевременную корректировку	до 25%
5.	За качественную и результативную работу по преодолению педагогической запущенности детей и организацию индивидуальной работы	до 20%
6.	За качественную организацию работы по преемственности обучения учащихся 1,5,10-х классов	до 20%
7.	По итогам учебного и календарного года	до 100%
8.	За подготовку призеров олимпиад, конкурсов, соревнований: - на муниципальном уровне - на окружном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	до 10% до 20% до 50% до 100%
9.	Результаты участия обучающихся в социальных мероприятиях - на муниципальном уровне - на окружном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	до 10% до 20% до 50% до 100%
10.	За соблюдение трудовой и производственной дисциплины	до 100%
11.	За подготовку и проведение на хорошем уровне школьных, городских, окружных, областных соревнований, турниров.	до 100%
12.	Подготовка команды и участие в соревнованиях окружного и областного уровня, за участие в Форумах, областных конкурсах и т. д.	до 100%
13.	За оперативное отслеживание изменений в Законодательстве РФ по порядку ведения бухгалтерского учета, налогообложению, формированию отчетности	до 50%
14.	За качественное оформление документации, вовремя подготовленные и предоставленные бухгалтерские и статистические отчеты	до 100 %
15.	За экономию материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранность имущества и укрепление материальной базы Учреждения	до 50%
16.	За соблюдение сроков и качественную подготовку (проведение косметического ремонта и оформление помещений) Учреждения к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений	до 50%
17.	За отсутствие нарушений в делопроизводстве при документарной проверке, качественное и своевременное оформление личных дел обучающихся, сотрудников	до 100%
18.	За своевременное материально-техническое обеспечение учебно-воспитательного процесса	до 20%
19.	За своевременное обеспечение бесплатными учебниками	до 25%
20.	За высокий уровень организации и проведения внеклассной и спортивной работы; каникулярного отдыха обучающихся; создание новых общественно-значимых детских организаций, объединений с учетом инициативы, интересов и потребностей обучающихся	до 100%
21.	За активное внедрение инновационных федеральных и региональных программ	до 100%

22.	За интенсивность работы, связанной с подготовкой учащихся к государственной итоговой и промежуточной аттестации, переводным экзаменам	до 100%
23.	За активное участие в методической работе, обмен опытом работы, наставничество	до 50%
24.	Штатным работникам, награжденным правительственными, отраслевыми наградами (в том числе директору Школы)	до 100%
25.	За отсутствие замечаний по санитарному состоянию помещений обеденного зала, моечной, кухни, подсобок со стороны администрации и медицинских работников, контролирующих органов	до 100%
26.	За соблюдение технологии приготовления блюд и кулинарных изделий, качественную закладку и хранение продуктов	до 100%
27.	Внедрение новых технологий в обучение и воспитание	до 100%
28.	За кружковую работу	до 100%
29.	За участие в экспериментальной работе	до 100%
30.	За выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника	до 100%
31.	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе - на муниципальном уровне - на окружном уровне - на региональном или межрегиональном уровне - на федеральном или международном уровне	до 10% до 20% до 50% до 100%
32.	Высокая результативность (первое, второе, третье место) по итогам смотров-конкурсов, проведение мастер-классов организованных самим Учреждением	до 100%
33.	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта	до 50%
34.	Организация деятельности школьных средств массовой информации: школьной газеты, тиражируемой и выходящей не реже 1 раза в месяц и (или) школьной теле-радиостудии	до 20%
35.	Высокая результативность по итогам работы за месяц, квартал, год	до 100%
36.	Высокая результативность по итогам работы за учебный год, выпуска детей через ПМПК	до 100%
37.	Высокая результативность по итогам подготовки Учреждения к летнему оздоровительному сезону, работе в зимних условиях	до 100%
38.	За высокий уровень работы с родителями использование нетрадиционных форм работы	до 100%
39.	За высокий уровень общественной работы, повышающей рейтинг Учреждения	до 100%
40.	Качественное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей, расчетов, платежных обязательств, посещаемости воспитанниками учреждения и снятие остатков	до 100%
41.	За профессионализм, высокие показатели в работе, строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	до 100%
42.	В связи с праздничными датами и юбилейными датами сотрудника Учреждения	до 100%

## VII. УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

1.1. для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

1.2. для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

1.3. для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

1.4. при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных п.п. 1.2.-1.4., работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

2. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

#### **VIII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

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

2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

<b>Наименование случая</b>	<b>Размер от заработной платы</b>
длительное (свыше 3-х месяцев) заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами (на лечение, операцию, покупку лекарств и т.д.)	до 100%
на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника	до 100%
по случаю стихийного бедствия (пожар, кража, несчастный случай в быту и т.д.)	до 100%
в связи с травмой или несчастным случаем на производстве	до 100%
в связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи работника	до 100%
приостановление и возобновление трудовых отношений демобилизованным работником	до 100 %
мобилизация члена семьи работника	до 100%

3. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье.

4. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательного учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

5. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения и оформляется приказом.

#### **IX. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ**

1. В целях совершенствования социальной защищенности работников в общеобразовательном учреждении осуществляются выплаты за счет средств областного бюджета.

2. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 15.04.2015 года № 186, Постановлением Правительства Самарской области от 18.03.2016 года № 119, Постановлением Правительства Самарской области от 19.03.2021 года № 146 в целях повышения средней заработной платы педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций Самарской области, реализующих

общеобразовательные программы дошкольного образования, определенных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597, до средней заработной платы в сфере общего образования в Самарской области осуществляются ежемесячные денежные выплаты в размере 5000 (пять тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования.

3. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 года № 239, Приказом Руководителя Северо-Восточного управления Министерства образования Самарской области № 031-од от 03 февраля 2016 года в редакции постановления Правительства Самарской области от 19.06.2024 года № 450, осуществляются ежемесячные денежные выплаты в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, работающим в общеобразовательном учреждении. Денежная выплата осуществляется молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, впервые принятому на работу по трудовому

договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008

года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» в общеобразовательное учреждение, являющееся его основным местом работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету. Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в общеобразовательное учреждение.


4. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 22.02.2018 года № 93 в целях повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций в Самарской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, и педагогических работников учреждений общего образования в Самарской области, осуществляется ежемесячная

денежная выплата в размере 1500 (одна тысяча пятьсот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам учреждений общего образования, реализующим образовательные программы дополнительного образования.

5. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 16.02.2024 года №94 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области и утверждении порядка определения объема и условия предоставления субсидии государственным бюджетным и автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам государственных учреждений Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области», а также муниципальных дошкольных

образовательных организаций в Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций в Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования и общеобразовательные программы дополнительного образования детей, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств областного бюджета (далее - денежные выплаты).

**Согласовано:**  
решение № 5 от 11.02.2025 г.  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево

 М.Н.Кузьминская

**Утверждено:**  
приказ № 46-ОД от 11.02.2025 г.  
Директор ГБОУ СОШ №1  
города Похвистнево

  
 В.Р.Гайнанова

**Согласовано:**  
решение № 4 от 06.02.2025 г.  
председатель Управляющего совета  
Учреждения

 Т.Е.Самороднова

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о дистанционной (удаленной) работе  
государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения Самарской области  
средней общеобразовательной школы №1 города Похвистнево  
городского округа Похвистнево Самарской области



Настоящее положение разработано в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» № 407-ФЗ от 08.12.2020 г.

Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

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

Для целей настоящего положения под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящим положением.

## **2. Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно**

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные ст. 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ,

подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей ст. 68 ТК РФ, может осуществляться путем обмена электронными документами.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

### **3. Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя**

При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

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

В случаях, если в соответствии с ТК РФ работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую

информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия).

Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

#### **4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника**

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных ст. 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

## **5. Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника**

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

## **6. Особенности организации труда дистанционных работников**

Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 - 168 ТК РФ.

## **7. Особенности охраны труда дистанционных работников**

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами 17, 20 и 21 части второй ст. 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

## **8. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником**

Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением

трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным ч.9 ст. 312.3 ТК РФ).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

### **9. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях**

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

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

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

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

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

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

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими

оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

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

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

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


При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящим разделом положения, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно ч.2 ст. 157 ТК РФ, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.



**Согласовано:**  
решение № 5 от 11.02.2025 г.  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево

 М.Н.Кузьминская

**Утверждено:**  
приказ № 46-ОД от 11.02.2025 г.  
Директор ГБОУ СОШ №1  
города Похвистнево

 В.Р.Гайнанова




**Соглашение по охране труда  
на 2025 г.**

№	Содержание мероприятий	Стоимость работ (руб.)	Срок исполнения	Исполнитель
1	Выделение средств на мероприятия по охране труда	10000	В течение года	
2	Организация и прохождение обучения работников по ОТ	18600	В течение года	
3	Организация и прохождение обучения работников по оказанию первой медицинской помощи	18000	В течение года	
4	Организация и прохождение обучения водителей по дополнительной образовательной программе «Ежегодные занятия с водителями автотранспортных предприятий»»	4000	Октябрь - ноябрь	
5	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, различных видов мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами	7000	По срокам	
6	Пополнение имеющихся медицинских аптечек и приобретение новых	2000	По истечении сроков	
7	Проведение предрейсового медосмотра водителя	80000	ежедневно	
8	Обеспечение работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	25000	По срокам	
	Итого:	164600		



Согласовано:  
решение № 5 от 11.02.2025 г.  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево

 М.Н.Кузьминская

Утверждено:  
приказ № 46-ОД от 11.02.2025 г.  
Директор ГБОУ СОШ №1  
города Похвистнево

  
В.Р.Гайнанова



**ПЕРЕЧЕНЬ  
работ и профессий, имеющих право  
на обеспечение специальной одеждой, обувью и  
другими средствами индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование средств индивидуальной защиты (СИЗ)	Нормы выдачи, количество на период	Срок носки
1	2	3	5	6
1.	Сторож (вахтер)	Жилет сигнальный повышенной видимости	дежурный	1 год
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	1 год
		Пальто, полу пальто, плащ для защиты от воды (куртка)	дежурный	2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	1 год
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) хлопчатобумажные	12 пар	1 год
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений бейсболка	1 шт.	1 год
2.	Водитель автомобиля (автобуса)	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	1 год
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	1 год
		Пальто, полу пальто, плащ для защиты от воды (куртка)	1 шт.	2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	1 год
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) хлопчатобумажные	12 пар	1 год
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1 год
		Очки защитные от ультрафиолетового	1 шт.	1 год


		излучения, слепящей яркости	1 шт.	1 год
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (дворник)	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	1 год
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	1 год
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды (куртка)	дежурный	2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений сапоги резиновые	1 пара	1 год
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) хлопчатобумажные	12 пар	1 год
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1 год
4.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1 год
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	1 год
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	дежурный	2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	1 год
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) хлопчатобумажные	12 пар	1 год
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений бейсболка	1 шт.	1 год
		Каскетка защитная от механических воздействий	дежурный	2 года
6.	Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	1 год
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	1 год
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) резиновые или из полимерных материалов	12 пар	1 год
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений косынка	1 шт.	1 год
7.	Помощник воспитателя (младший воспитатель)	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	1 год
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	1 год

		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) резиновые	12 пар	1 год
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений косынка	1 шт.	1 год
8.	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1 год
9.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	1 год
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	1 год
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) резиновые или из полимерных материалов	12 пар	1 год
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1 год
10.	Медицинская сестра (старшая медицинская сестра)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	1 год
		Обувь специальная от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	1 год
		Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	1 год
		Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	-
11.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.	1 год
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	1 год
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1 год
12.	Рабочий (машинист) по стирке и ремонту одежды	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	1 год
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	1 год
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	1 год
		Головной убор для защиты от общих	1 шт.	1 год

		производственных загрязнений		
--	--	------------------------------	--	--

**Согласовано:**

решение № 5 от 11.02.2025 г.  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево

 М.Н.Кузьминская

**Утверждено:**

приказ № 46-ОД от 11.02.2025 г.  
Директор ГБОУ СОШ №1  
города Похвистнево

 В.Р.Гайнанова



**Перечень должностей работников с вредными условиями труда,  
имеющих право на дополнительный отпуск по результатам  
специальной оценки условий труда**

№ п/п	Должность	Продолжительность отпуска за вредные условия труда
1.	Повар	7
2.	Кухонный рабочий	7



Протокол № 1

конференции работников ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево

г. Похвистнево

«11» февраля 2025 г.

Председателем собрания избрана Шишкина Елена Владимировна, учитель истории и обществознания

Секретарем собрания избрана Алексеева Ольга Васильевна, старший воспитатель СП «Детский сад Умка»

Повестка дня:

Об избрании представителя работников ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора, подписания Коллективного договора от имени работников.

Рассмотрение и принятие Коллективного договора и приложений к нему (локальных нормативных документов).

По первому вопросу:

*Слушали* Исатову Людмилу Юрьевну, медсестру СП «Детский сад Ручеек» ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево. Она предложила избрать представителем от трудового коллектива Кузьминскую Марину Николаевну, председателя первичной профсоюзной организации.

*Голосовали тайным голосованием:*

«За» 118 чел.

«Против» 0 чел.

«Воздержались» 0 чел.

*Решили:* избрать представителем работников Кузьминскую Марину Николаевну и предоставить ей право подписи текста Коллективного договора, а также всех приложений к нему локальных нормативных документов, а также, в случае необходимости, вносимых в него изменений и дополнений в течении срока действия Коллективного договора от имени всех работников организации.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений. Представлять интересы всех работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора.

По второму вопросу:

*Слушали* Кузьминскую М.Н., председателя первичной профсоюзной организации, которая подробно ознакомила работников с условиями Коллективного договора и приложений к нему локальных нормативных документов.

*Голосовали:*

«За» 118 чел.

«Против» 0 чел.

«Воздержались» 0 чел.

*Решили:* принять Коллективный договор в предложенной редакции со всеми приложениями к нему локальных нормативных документов.

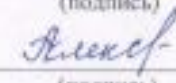
Председатель собрания

  
(подпись)

(Шишкина Е.В.)

ФИО

Секретарь

  
(подпись)

(Алексеева О.В.)

ФИО