

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ с.Камышла
_____ **Хасаншина Г.А.**
«30» сентября 2025 г.

От работодателя:
Директор
ГБОУ СОШ с.Камышла
_____ **Каюмова А.Х.**
«30» сентября 2025 г.

Коллективный договор
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы
с.Камышла Самарской области

Принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 13 от «30» сентября 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, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ.

Раздел 9. Охрана труда и здоровья.

Раздел 10. Гарантии профсоюзной деятельности.

Раздел 11. Обязательства профсоюза.

Раздел 12. Контроль за выполнением коллективного договора

Перечень приложений к коллективному договору:

Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка».

Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников».

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

Приложение № 4 «Соглашение по охране труда».

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

Приложение 6 «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск».

Приложение 7 «Перечень должностей с неблагоприятными условиями труда, в которых предусматривается повышенная оплата труда (до 12% к базовому окладу) по результатам оценки условий труда».

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школы с. Камышла муниципального района Камышлинский Самарской области (ГБОУ СОШ с.Камышла) (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 Хасаншиной Гулзузи Ахметовны-председателя первичной профсоюзной организации (далее — Профком);
- работодатель в лице его представителя - директора Каюмовой Айсылу Халиулловны.

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 работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- 5) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;

1.17. 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.

2. Трудовой договор

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

4.4. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

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

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

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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

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

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

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

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.14. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

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

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

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

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.23. В качестве меры стимулирования работников, проходящих вакцинацию от новой коронавирусной инфекции работодатель предоставляет два оплачиваемых дня отдыха, в удобное для работника время.

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

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

6.2 Порядок надбавок и доплат к должностным окладам, а также стимулирующих выплат из фонда оплаты труда работникам учреждения согласно Положения о материальном стимулировании.

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Гарантии и компенсации

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.2. Работодатель обязуется предусматривать следующие дополнительные меры поддержки:

8.2.1. для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников
- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;
- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;
- оказание за счет средств работодателя медицинской помощи, а также преимущественное право прохождения санаторно-курортного лечения (с частичной или полной компенсацией затрат) после возобновления трудовых отношений;

- гражданам, уволившимся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, в случае невозможности возобновления трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту организация проведения обучения либо переобучения новой профессии за счет средств работодателя;
 - предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);
- 8.2.2. для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:
- оказание материальной помощи при мобилизации члена семьи;
 - оказание бесплатной психологической и юридической помощи;
 - предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время
 - проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан.

9. Условия и охрана труда

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

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

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

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

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

9.3.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

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

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

9.3.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

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

9.3.8. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, 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, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

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

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

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

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

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

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

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

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

11. Обязательства профкома

11. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

11.5. 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.

12. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

12. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

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

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

13. Заключительные положения.

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

ПРИНЯТЫ
с учётом мнения первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ с.Камышла
Решение от «30» сентября 2025 г.
№ 44

Председатель

_____ Хасаншина Г.А.

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом
от «30» сентября 2025 г.
№ 328-од

Директор ГБОУ СОШ с.Камышла

_____ Каюмова А.Х.

**Правила
внутреннего трудового распорядка
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы
с. Камышла муниципального района Камышлинский
Самарской области**

Общие положения

Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Камышла муниципального района Камышлинский Самарской области (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.

Согласно ст.15 Федерального закона от 25.07.2002 №114-ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности» в целях обеспечения государственной и общественной безопасности по основаниям и в порядке, которые предусмотрены федеральным законом, лицу, участвовавшему в осуществлении экстремистской деятельности, по решению суда может быть ограничен доступ к работе в образовательных организациях.

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" Иностранный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами.

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

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

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

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

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

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

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

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

ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить 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.

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

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

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

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

Прекращение трудового договора оформляется приказом учреждения.

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

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

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

1.11. 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. 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 (генеральный директор);

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

адрес электронной почты работника;

собственноручная подпись работника;

дата написания заявления.

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

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

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

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

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;

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

своевременно заполнять и аккуратно вести установленную в образовательной организации документацию;

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;
- Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;
- предоставлять сотрудникам работу, обусловленную трудовым договором;
- правильно организовывать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах, обеспечив необходимыми принадлежностями и оргтехникой, создавая здоровые и безопасные условия труда, соответствующие правилам по охране труда (технике безопасности, санитарным нормам, противопожарным правилам);
- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, осуществлять организационную работу, направленную на устранение потерь рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- соблюдать оговоренные в трудовом договоре, Положении об оплате труда условия оплаты труда, выдавать зарплату не реже чем два раза в месяц.
- способствовать повышению квалификации сотрудников и совершенствованию их профессиональных навыков;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование сотрудников в порядке, установленном федеральными законами;
- выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

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

5. Материальная ответственность работодателя перед работником

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

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

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

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

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

6. Режим рабочего времени и времени отдыха

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

6.2. Продолжительность рабочей недели составляет 40 часов в неделю.

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

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

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

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

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. Для женщин работающих в сельской местности окончания работы – 16.12 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.

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

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

6.10. Работа вне рабочего места (посещение учреждений и предприятий, 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, направлен на службу в войска национальной гвардии РФ по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное время следующим работникам:

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

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

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

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

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

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

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

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

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

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

6.17. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо

разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

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

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

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

6.20. В качестве меры стимулирования работников, проходящих вакцинацию от новой коронавирусной инфекции работодатель предоставляет два оплачиваемых дня отдыха, в удобное для работника время.

7. Оплата труда

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

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 расчетным.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

п. 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

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

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

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

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

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

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

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

Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

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

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

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

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.

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

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

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

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. Заключительные положения

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.

ПРИНЯТО
с учётом мнения первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ с.Камышла
Решение от «30» сентября 2025 г.
№ 44

Председатель

_____ Хасаншина Г.А.

УТВЕРЖДЕНО
приказом
от «30» сентября 2025 г.
№ 328-од

Директор ГБОУ СОШ с.Камышла

_____ Каюмова А.Х.

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы с. Камышла
муниципального района Камышлинский
Самарской области

1. 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).

1.2. Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- * Конституция Российской Федерации;
- * Трудовой кодекс Российской Федерации;
- * Бюджетный кодекс Российской Федерации;
- * Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в РФ";
- * Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчёта нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» (в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 г. №398, от 27.10.2011 №702, от 31.10.2012 №600, от 21.03.2013 №107, от 12.12.2013 №756, от 16.12.2013 №762, от 17.02.2014 №79, от 31.12.2015 №917, от 15.12.2016 №736, от 01.02.2017 № 62, от 15.01.2018 № 9, от 19.12.2019 N 959, от 05.02.2021 N 51, от 10.06.2021 N 390, с изменениями, внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485 (ред.20.12.2016), от 25.09.2012 №475, от 29.10.2012 №576);
- * Постановление Правительства Самарской области от 24.12.2007 № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» (в редакции Постановлений Правительства Самарской от 29.04.2008 № 128, от 24.12.2008 № 522, от 24.08.2011 № 408, от 27.10.2011 № 681, от 14.08.2014 № 482);
- * Постановление 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 расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 г. № 92, от 09.10.2009 г. № 536, от 23.06.2010 г. №299, от 12.10.2011 г. №575, от 27.10.2011 г. №702, от 21.06.2012 г. №287, от 25.09.2012 г. №475, от 21.03.2013 г. №107, от 30.10.2013 г. №582, от 22.01.2014 г. №25, от 17.02.2014 г. №79, от 31.12.2015 г. №917, от 06.10.2016 г. №578, от 23.12.2016 г. №797, от 01.02.2017 г. №62, от 18.04.2017 г. №245, от 14.09.2017 г. №594, от 14.02.2018 г. №78, от 29.11.2018 г. №721, от 06.03.2019 N 121, от 15.04.2019 N 224, от 28.08.2019 N 594, от 29.08.2019 N 604, от 17.12.2020 N 1041, от 05.02.2021 N 51, с изменениями, внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 г. № 485 (ред.20.12.2016));
- * Постановление Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 г. № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;
- * Постановление Правительства Самарской области № 220 от 23.04.2025г «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- * Постановление Правительства Самарской области № 361 от 27.06.2025г «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».
- * Постановление Правительства Самарской области от 11.12.2023г №1000 «О повышении заработной платы работникам бюджетной сферы».
- * Постановление Правительства Самарской области от 21.01.2015 N 6 "Об утверждении государственной программы Самарской области "Развитие образования и повышение эффективности реализации молодежной политики в Самарской области" на 2015 - 2024 годы (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 13.04.2015 N 179, от 15.04.2015 N 186, от 16.04.2015 N 189, от 22.05.2015 N 285, от 29.06.2015 N 381, от 10.07.2015 N 417, от 14.08.2015 N 514, от 28.08.2015 N 540, от 15.10.2015 N 649, от 29.10.2015 N 686, от 03.11.2015 N 703, от 05.11.2015 N 705, от 05.11.2015 N 706, от 30.11.2015 N 789, от 02.12.2015 N 792, от 16.12.2015 N 842, от 20.02.2016 N 70, от 18.03.2016 N 119, от 28.03.2016 N 141, от 08.06.2016 N 290, от 16.06.2016 N 309, от 29.06.2016 N 331, от 28.07.2016 N 417, от 28.07.2016 N 419, от 03.08.2016 N 427, от 16.12.2016 N 754, от 30.12.2016 N 850, от 04.04.2017 N 214, от 04.05.2017 N 298, от 31.05.2017 N 358, от 07.06.2017 N 375, от 31.07.2017 N 501, от 07.08.2017 N 518, от 21.11.2017 N 743, от 30.11.2017 N 771, от 12.12.2017 N 807, от 26.12.2017 N 887, от 27.12.2017 N 898, от 26.02.2018 N 104, от 02.04.2018 N 165, от 28.04.2018 N 237, от 04.06.2018 N 308, от 16.07.2018 N 398, от 18.07.2018 N 409, от 05.09.2018 N 529, от 20.09.2018 N 560, от 15.11.2018 N 677, от 10.12.2018 N 761, от 23.01.2019 N 14, от 11.02.2019 N 63, от 25.02.2019 N 101, от 04.04.2019 N 198, от 11.04.2019 N 219, от 24.05.2019 N 340, от 04.07.2019 N 457, от 09.09.2019 N 625, от 26.09.2019 N 671, от 07.10.2019 N 694, от 20.11.2019 N 832, от 29.11.2019 N 865, от 04.12.2019 N 881, от 13.12.2019 N 928, от 31.12.2019 N 1040, от 31.01.2020 N 48, от 03.03.2020 N 123, от 24.03.2020 N 182,

от 08.04.2020 N 224, от 13.04.2020 N 249, от 22.05.2020 N 345, от 27.05.2020 N 360, от 28.05.2020 N 366, от 08.07.2020 N 476, от 31.07.2020 N 541, от 19.08.2020 N 611, от 20.08.2020 N 616, от 25.08.2020 N 632, от 10.09.2020 N 679, от 10.09.2020 N 682, от 21.09.2020 N 714, от 21.09.2020 N 716, от 02.10.2020 N 759, от 02.11.2020 N 849, от 02.11.2020 N 850, от 08.12.2020 N 979, от 22.12.2020 N 1072, от 23.12.2020 N 1086, от 28.12.2020 N 1118, от 30.12.2020 N 1135, от 30.12.2020 N 1139, от 27.01.2021 N 31, от 19.03.2021 N 143, от 24.03.2021 N 168, от 24.05.2021 N 315, от 31.05.2021 N 345, от 04.06.2021 N 372, от 04.06.2021 N 377, от 07.06.2021 N 379, от 07.06.2021 N 380, от 10.06.2021 N 391, от 11.06.2021 N 395, с изм., внесенными Решением Самарского областного суда от 23.12.2015));

* Постановление Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года N 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя 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);

* Постановление Правительства Самарской области от 13.02.2023г №103 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

* Постановление Правительства Самарской области от 21.12.2022г №1199 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»;

* Постановление Правительства Самарской области от 17.04.2024г № 277 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006г № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнения функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области и муниципальных образовательных учреждений»;

* Постановление 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»;

* Постановление 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";

* Письмо министерства образования и науки Самарской области от 28.02.2024г № МО/318-ту;

* Закон Самарской области от 27.02.2024г № 9-ГД « Об областном бюджете на 2024 год и плановый период 2025 и 2026 годов»;

* Постановление от 28 декабря 2021 г. № 1108 (ред. от 26.05.2022) «Об установлении отдельного расходного обязательства самарской области и внесении изменений в постановление Правительства Самарской Области от 28.12.2006 № 194 "об установлении отдельных расходных обязательств Самарской Области".

* Постановление Правительства Самарской области № 365 от 03.05.2023г ««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»;

* Письмо министерства просвещения Российской Федерации от 14.12.2023г № 06-2312;

* Постановление Правительства Самарской области от 23.08.2024г № 617 « Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных государственных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных Постановлений Правительства Самарской области»;

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

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

* Письмо министерства образования Самарской области от 24.10.2024г № МО/1716-ТУ;

* Постановление Правительства Самарской области от 07.11.2024г № 800 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы».

* Распоряжение 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)»;

* 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»;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, (в ред. Приказ Минздравсоцразвития России от 23 декабря 2011 года N 1601н);

* Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 года N 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области», (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 N 8-од, от 10.01.2013 N 3-од, от 28.06.2013 N 281-од, от 04.09.2014 N 278-од, от 09.09.2015 N 365-од, от 03.07.2017 N 262-од, от 13.03.2018 N 100-од, от 29.12.2018 N 464-од);

* Приказ 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);

* Приказ министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 № 8-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективности 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;

* Приказ министерства образования и науки Самарской области от 20.08.2015 № 314-од «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций Самарской области, реализующих программы дополнительного образования детей;

* Постановление Правительства Самарской области №169 от 25 марта от 25 марта 2022г «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

* Постановление Правительства Российской Федерации от 30.05.2024 №717 «Об утверждении Правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ, бюджетам г. Байконур и федеральной территории «Сириус» на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных образовательных организаций и профессиональных образовательных организаций субъектов РФ, г. Байконур и федеральной территории «Сириус», муниципальных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций»;

* Постановление Конституционного суда РФ от 23.09.2024г № 40-П;

* Постановление Правительства Самарской области от 10.06.2021г № 390 « О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008г № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования»;

* Постановление Правительства Российской Федерации от 23.04.2025 № 220 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области»;

* Постановление Правительства Российской Федерации от 27.06.2025 № 361 «О внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области»;

* Письмо министерства образования Самарской области от 04.12.2024 №МО/2011-ту - разъяснения по обеспечению выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных образовательных организаций и профессиональных образовательных организаций субъектов РФ, г. Байконур и федеральной территории «Сириус», муниципальных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций, письмо министерства образования Самарской области от 04.12.2024 № МО/2011-ту;

* Федеральный закон от 22.04.2024 №91-ФЗ «О внесении изменения в статью 152 Трудового кодекса Российской Федерации»;

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

* Определение Конституционного суда РФ от 17.07.2014г № 1707-О;

* Иные нормативные правовые акты органов исполнительной власти Самарской области, регламентирующие 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. Положение подлежит уточнению и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

2. 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.

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.

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.

2.5.6. При определении МРОТ педагогическим работникам на 1 ставку не включать в состав МРОТ следующие выплаты: выплаты за классное руководство, за проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, руководство методическими объединениями и другие дополнительные виды работ.

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

2.6.1. Базового фонда в размере 81,76 % от фонда оплаты труда работников. Структура базовой части фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области, и включает в себя специальный фонд оплаты труда работников.

Специальный фонд оплаты труда работников включает: доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

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

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

доплаты за наставничество;

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. Доплаты педагогическим работникам при углубленном уровне обучения рассчитываются с помощью коэффициента по наполняемости класса. Коэффициент рассчитывается методом подбора исходя из количества детей. Коэффициенты наполняемости по классу утверждаются приказом руководителя.

Специальный фонд оплаты труда 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. Осуществляемые из специального фонда доплаты и надбавки могут быть постоянными (на год), временными (на определенный период времени), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и учетом ее результативности). Надбавки могут быть установлены вновь принятым на

работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данным должностям. Надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

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

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

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

Методика формирования и распределения ФОТ школ с 01.01.2023г.

УЧРЕЖДЕНИЯ, РАСПОЛОЖЕННЫЕ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ				
Степень	Базовая часть			Стимулирующая часть
	81,76%			18,24%
	пед.работники (учителя) %	Прочий педагогический, УВП, ОБ персонал %	Спец. часть	
1 класс ФГОС	54,07	24,12	21,81	18,24
2-4класс ФГОС	54,34	23,85	21,81	18,24
5класс ФГОС	56,08	22,11	21,81	18,24
6класс ФГОС	56,08	22,11	21,81	18,24
7класс ФГОС	56,07	22,12	21,81	18,24
8-9класс ФГОС	56,08	22,11	21,81	18,24
10-11класс ГОС	45,81	21,17	33,02	18,24
Семейная форма обучения в основном общем образовании	100			
Семейная форма обучения в среднем общем образовании	100			
РЕАЛИЗАЦИЯ АДАПТИРОВАННЫХ ПРОГРАММ				
Начальное общее образование на основе ФГОС 1-4 класс	54,19	24,00	21,81	18,24
Основное общее образование на основе ФГОС 5-9 класс	59,81	18,38	21,81	18,24

Обучение на дому (Базовая и спец. часть не менее 81,76%), стимулирующая часть не более 18,24%)

ФОТ работников образовательного учреждения	Базовая часть	Стимулирующая часть	Специальная часть
			-
Начальное общее образование на основе ФГОС на дому	93,45	18,24	6,55
Основное общее образование на основе ФГОС на дому	93,45	18,24	6,55

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

$$БЧп = Cn_i \times K_{mk} \times K_{pr} \times H \times U_p \times 4,2 \times K_{gr} + \\ + S_{ki} \times H \times U_p \times 4,2,$$

где Cn_i - 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;

K_{mk} - 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;

K_{pr} - 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).

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

K_{gr} - 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;

S_{ki} - 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

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

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.

Доплата за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается за звание Отличник Просвещения РФ, ведомственные почетные грамоты, размер доплаты утверждается приказом руководителя 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

$$\text{СТп} = \text{Категория} + \text{Выслуга} + \text{В},$$

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 - ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой утверждается приказом руководителя учреждения.

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

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

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

где ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

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

$$\text{БЧп} = \text{ЗПпер} \times \text{Кр} + \text{Чр},$$

где ЗПпер - 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

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

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.

Доплата за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается за звание Отличник Просвещения РФ, за ведомственные почетные грамоты, размер которых устанавливается приказом учредителя.

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

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

$СТр = Ср$,

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

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

$ЗПзг = БЧзг + СПзг + СТзг$,

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, общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$БЧзг = ЗПпр \times Кр + П$,

где ЗПпр - 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, общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$СЧзг = (ЗПпр \times Кр \times Кзн) - (ЗПпр \times Кр) + Р$,

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

Доплата за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается за звание Отличник Просвещения РФ, за ведомственные почетные грамоты, размер которых утверждается приказом руководителя учреждения.

Р - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТзг - стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$СТзг = Ср$,

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

Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя, 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.

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 общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и 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 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.

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.

За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за счет субсидий из областного бюджета, выделенных учреждению в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1

Бюджетного кодекса РФ

- в классах с наполняемостью 14 человек (для сельской местности) и более в размере 2015 (Две тысячи пятнадцать) рублей;

- в классах с наполняемостью менее 14 человек (для сельской местности) в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Вознаграждение является дополнительным и не отменяет установленных

настоящим Положением доплат педагогическим работникам за осуществление

классного руководства. Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка. При определении объема средств на выплату ежемесячного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя учитываются отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за счет субсидий, выделенных учреждению в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса РФ в размере 5000 рублей за каждый класс

Денежное вознаграждение выплачивается не более 2-х выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах, независимо от количества учащихся в классах.

Временное замещение отсутствующего по болезни или другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником поручается с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения. При этом следует учитывать аспекты, по которым может отсутствовать возможность для установления замещающему работнику соответствующих выплат, а именно:

- при отсутствии работника в случае его временной нетрудоспособности первые 3 дня оплачиваются за счет фонда оплаты труда работодателя, а последующие за счет средств Фонда социального страхования;
- при отсутствии педагогического работника, совмещающего работу с получением образования, при направлении его в командировку, при получении им дополнительного профессионального образования работодатели сохраняют за работником среднюю заработную плату.

Выплата за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения в размере 5000 рублей за счёт средств федерального бюджета зачисляется на зарплатные карты сотрудников в последний рабочий день текущего месяца.

2.7. 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 местонахождения дошкольного образовательного учреждения, по формуле:

$NЗ = БН \times К$, 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:

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

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

где: NROPzi-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;

NPUI-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;

Dki-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.

Изменение размеров должностного оклада работников Учреждения производится:

* при увеличении стажа педагогической работы;

* при получении образования или восстановления документа об образовании – со дня представления соответствующего документа;

* при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Базовый должностной оклад устанавливается Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих. Должностные оклады специалистам, работающим в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

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.

Методика формирования и распределения ФОТ структурных подразделений дошкольного образования с 01.01.2022г

ДОУ	Базовая часть	Стимулирующий фонд			
		За результативность и качество работы (не менее 54%)	За выслугу лет (не менее 13%)	За интенсивность и напряженность работы (за работу с интегрированными детьми (не менее 13%)	За результативность и качество работы (не более 20%)
Образовательный процесс (основные и адаптированные программы)	71,7%	Не менее 54%	Не менее 13%	Не менее 13%	Не более 20%
Присмотр и уход	76,8%	Не менее 54%	Не менее 13%	Не менее 13%	Не более 20%

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 не-правильные 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.

Начиная с января 2021г осуществляются ежемесячные денежные выплаты в размере 5000 рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам, реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования за счет субсидий из областного бюджета, выделенных учреждению в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса РФ

Денежные выплаты производятся педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, денежная выплата выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение. Денежные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и учитываются при определении среднего заработка. При определении объема средств на осуществление денежной выплаты учитываются установленные трудовым законодательством РФ гарантии, отчисления по страховым взносам на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

$ФОТ = NDH$;

где 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.

Соотношение базовой, специальной части и стимулирующей части фонда оплаты труда работников дополнительного образования состоит из:

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

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

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

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

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 90 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.

Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников в следующих размерах:

- для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, - 20% от должностного оклада;
- для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 10% от должностного оклада.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается приказом (распоряжением) руководителя учреждения со дня издания распорядительного акта о присвоении (подтверждении) квалификационной категории.

Работникам, которым установлены должностные оклады с учетом квалификационной категории, действующие по 31 августа 2025 года, надбавка за квалификационную категорию устанавливается с 1 сентября 2025 года.

Начиная с февраля 2018 г осуществляется ежемесячная денежная выплаты в размере 1 500 (одной тысячи пятисот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных образовательных организаций Самарской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы

При определении объема средств на осуществление денежной выплаты учитываются установленные трудовым законодательством Российской Федерации гарантии, отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. С марта 2022г данная денежная выплата составляет 3200рублей (Три тысячи двести) рублей.

Порядок оплаты труда педагогическим работникам дополнительного образования сверхурочных часов при суммированном учете рабочего времени.

Если в Учреждении при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, то допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетным периодом является календарный год. При суммированном учете рабочего времени в отдельные периоды времени допускается переработка. Однако она считается сверхурочной работой только в том случае, если имеет место по окончании учетного периода (ч.1 ст.99 ТК РФ). При этом сверхурочные работы не должны превышать 4 часов для каждого работника в течение 2 дней подряд и 120 часов в год (ч.6 ст.99 ТК РФ). Работа, выполненная сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, должна оплачиваться как сверхурочная в соответствии со ст.152 ТК РФ. За первые два часа, которые приходятся на каждый рабочий день учетного периода она оплачивается в полуторном размере, а за последующие часы в двойном размере.

2.9. 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.

2.10. Педагогическим работникам (в том числе и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) устанавливается ежемесячная денежная выплата 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 29.12.2012г.

При определении объема средств на выплату ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом), образовательных учреждений, учитываются отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, 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.

2.11. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013г № 239 « Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» производится ежемесячная денежная выплата в размере 5000рублей молодому, в возрасте не старше 30 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 РФ от 05.05.2008г № 216н « Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» в государственное образовательное учреждение , являющееся основным местом его 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 при условии выполнения педагогическими работниками нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы). Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы. Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в государственное образовательное учреждение. В случае перехода педагогического работника, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение осуществление денежной выплаты ему сохраняется. При исчислении срока выплаты, не учитывается время нахождения

педагогического работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву.

2.12. Заработная плата водителей школьных автобусов.

Расчет заработной платы водителей и сопровождающих воспитателей при осуществлении школьных перевозок, регламентируется Методикой, утвержденной Постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» и Постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2008 № 522 « О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области № 267 от 24.12.2007г» Постановление Правительства Самарской области № 94 от 22.02.2018

2.12.1. В штатном расписании, установленном для обеспечения школьных перевозок, предусматривается на 1 ставку водителя не более 0,5 ставки сопровождающего воспитателя.

2.12.2. Объём 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, утверждённой постановлением Правительства Самарской области от 24.12.2007 года № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области».

2.12.3. Объём средств областного бюджета на выплату надбавок определяется по формуле:

$$\text{ОДФС} = (C \cdot Y1 \cdot N2 + C \cdot Y2 \cdot N2 + C \cdot Y3 \cdot N3 + C \cdot X1 \cdot K1 + C \cdot X2 \cdot K2 + C \cdot X3 \cdot K3) \times 1,302 \times 12,$$

где ОДФС — объём средств областного бюджета на выплату надбавок;

C — размер тарифной ставки (оклада) водителя школьного автобуса, соответствующей 10 разряду Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области, утвержденной Правительством Самарской области;

Y1, Y2, Y3 — 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.

2.12.4. В зависимости от стажа работы водителем автобуса устанавливаются надбавки:

Y1 - до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;

Y2 - до 125 %, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет;

Y3 - 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 Методике.

Установленные в соответствии с Методикой надбавки водителю школьного автобуса в совокупности не должны превышать 300% от размера тарифной ставки (оклада) 10 разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области, утверждённой Правительством Самарской области. Средства областного бюджета, выделяемые на выплату надбавок водителям школьных автобусов, не могут быть использованы образовательным учреждением на иные цели.

Размер должностного оклада сопровождающих воспитателей устанавливается на основании Постановления Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008г. К должностным окладам применяется коэффициент 1,25 за работу в сельской местности. Стимулирующие выплаты сопровождающим воспитателям назначаются приказом руководителя в пределах ФОТ.

2.12.5. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом (ст.152 ТК РФ).

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1. Работникам Учреждения производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей за особые условия труда и условия, отличные от нормальных и социальные выплаты, устанавливаемые трудовым законодательством в пределах объема средств ФОТ.

3.2. Конкретный размер доплаты работникам определяется работодателем по результатам аттестации рабочих мест в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

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

К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда- до 12%, но не менее 4% ;

- оплата труда работников Учреждения в условиях, отклоняющихся от нормальных, - производится в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации;

- доплата за работу в ночное время в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за - каждый час работы в ночное время (в период с 22-00 часов до 6-00 часов) (в соответствии со ст.96 и ст.154 ТК РФ);

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (в соответствии со ст.153 ТК РФ);

- За работу с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии - до 20%.

4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

4.1. Средства на доплаты, надбавки сотрудникам общеобразовательной школы формируются в пределах специального фонда оплаты труда:

Виды	Размер
проверка тетрадей и письменных работ (в т.ч. директору школы)	до 15%
заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.)	до 1000руб
консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 5000руб
работа педагогических работников с родителями	до 1000руб
организация предпрофильной подготовки учащихся	до 5000руб
информационно-техническое сопровождение сайта ОУ	до 5000руб
руководство методическими объединениями	до 7000руб
внедрение современных образовательных технологий	до 5000руб
внедрение и контроль в процесс обучения здоровьесберегающих технологий	до 7000руб
осуществление мониторинга состояния здоровья и уровня физического развития учащихся и физическую подготовку	до 7000руб
организация работы с программным комплексом АСУ РСО	до 5000руб
организация работы с программным комплексом «АТТЕСТАТЫ»	до 5000руб
организация работы с программным комплексом АИС Кадры в образовании	до 5000руб
самостоятельная компьютерная обработка документов, обслуживание оргтехники	до 5000руб
организация работы по безопасности жизнедеятельности ОУ	до 7000руб
учет и организация горячего питания	до 15000руб
ведение персонифицированного учета	до 5000руб
самостоятельная подшивка документов	до 3000руб
работа с архивом (оформление и хранение)	до 3000руб
ведение статистической отчетности	до 3000руб
ведение воинского учета	до 3000руб
оформление документов на льготное пенсионное обеспечение	до 3000руб
выполнение функции наставника	до 3000руб
организация работы и руководство экспериментальной площадкой, инновационной деятельности учреждения	до 7000руб
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 3000руб
организация работы с программным комплексом ЕИС (единая информационная система закупок)	до 5000руб
работа на официальном сайте размещения информации об учреждении www.bus.gov.ru	до 5000руб
интенсивность, напряженность труда	до 15000руб
осуществление мониторинга, аудита и контроля закупок товаров, работ, услуг, определение поставщиков, обеспечение гласности осуществления закупок	до 5000руб
За проведение работ по благоустройству территории школ (озеленение, оформление)	до 3000руб
За совмещение профессий	до 15000руб
За расширение зоны обслуживания и увеличения работ	до 15000руб
Организация работы с детьми с ОВЗ	до 5000руб
За сложность реализации преподавания по программам профильного уровня	до 5000руб
За психологическое сопровождение профильного обучения	до 15000руб
За организацию проектной деятельности в школе, в т. ч. в профильных классах	до 15000руб
За выполнение поручений и распоряжений вышестоящих органов	до 5000руб
за выполнение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей	до 15000руб

4.2. Средства на доплаты, надбавки сотрудникам структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, формируются в пределах установленного фонда оплаты труда.

Виды	Размер
организация дополнительных лечебно-профилактических мероприятий по рекомендации врача - педиатра с детьми, состоящими на персонифицированном учете (часто болеющие)	до 5000руб
творческий подход к пошиву костюмов и спецодежды для сотрудников ДООУ	до 5000руб
работа в системе единой электронной очереди Е-услуги	до 5000руб
разработку рецептов диетического питания для детей аллергиков по рекомендации врача	до 5000руб
оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов воспитательно-образовательного процесса	до 5000руб
своевременное и качественное ведение банка данных детей охваченных различными видами контроля	до 5000руб
интенсивность, напряженность труда	до 15000руб
Обеспечение условий безопасности в структурном подразделении	до 5000руб
организация работы с программным комплексом АСУ РСО	до 5000руб
информационно-техническое сопровождение сайта ОУ	до 5000руб
работа педагогических работников с родителями	до 5000руб
За организацию предметно-пространственной среды в группах и на участках ДООУ	до 5000руб
За руководство методическим объединением	до 7000руб
За наставничество	до 3000руб
За привитие воспитанникам санитарно-гигиенических навыков	до 3000руб
За совмещение профессий	до 15000руб
За расширение зоны обслуживания и увеличения работ	до 15000руб
За ведение документации по пожарной безопасности	до 3000руб
За ведение документации по охране труда	до 3000руб
За ведение протоколов общего родительского собрания	до 3000руб
за выполнение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей	до 15000руб

4.3. Средства на доплаты, надбавки сотрудникам структурных подразделений дополнительного образования формируются в пределах специальной части ФОТ и установленного фонда оплаты труда

Виды	Размер
организация работы с программным комплексом АСУ РСО	до 5000руб
информационно-техническое сопровождение сайта ОУ	до 5000руб
За организацию и проведение мероприятий разного уровня	до 15000руб
За наставничество	до 3000руб
За совмещение профессий	до 15000руб

За расширение зоны обслуживания и увеличения работ	до 15000руб
работа педагогических работников с родителями	до 5000руб
осуществление мониторинга состояния здоровья и уровня физического развития учащихся и физическую подготовку	до 7000руб
интенсивность, напряженность труда	до 15000руб
За организацию здоровьесберегающей среды	до 7000руб
самостоятельная компьютерная обработка документов, обслуживание оргтехники	до 5000руб
за выполнение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей	до 15000руб

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.).

Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей - до 15000рублей:

- 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 рецептур 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.).

5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ, ВИДЫ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. 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.

5.2. 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).

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

5.4. Условиями для назначения Выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);
- своевременное предоставление работниками материалов по результативности и качеству работы (эффективность труда);
- достижение показателей результативности и качества работы (эффективности труда) работников;
- 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.

5.5. 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.

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

5.7. 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.

5.8. Работники общеобразовательного учреждения представляют в экспертную комиссию материалы по самоанализу деятельности за прошедший период в соответствии с критериями и показателями качества труда работников ОУ не позднее 25 августа каждого года.

5.9. Стимулирующая часть ФОТ для работников Учреждения устанавливается 1 раз на один учебный год (с сентября по август включительно).

5.10. 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.

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.

5.11. 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.

5.12. Для каждой категории работников общеобразовательного учреждения устанавливаются свои критерии и показатели качества труда.

Критерии и показатели качества труда работников учреждения (Приложение № 1 к Положению об оплате труда)

6. 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 100% от заработной платы, по следующим критериям и показателям:

Основание для премирования, критерии и показатели	Размер%
За профессиональное мастерство, высокую результативность, качество, эффективность выполняемой работы	до 100
За 100% обеспечение обучающихся (своевременное определение всех детей школьного возраста в селе и обеспечение посещения ими школы)	до 50
За выполнение срочных, особо важных и непредвиденных работ	до 100
За своевременное, качественное составление расписания занятий, расписания дополнительного образования, организацию блочного расписания старших классов и своевременную корректировку	до 25
За качественную и результативную работу по преодолению педагогической запущенности детей и организацию индивидуальной работы	до 20
За качественную организацию работы по преемственности обучения учащихся 1,5,10-х классов	до 20
По итогам учебного и календарного года	до 100
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
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
За соблюдение трудовой и производственной дисциплины	до 100
За подготовку и проведение на хорошем уровне школьных, городских, окружных, областных соревнований, турниров.	до 100
За оперативное отслеживание изменений в Законодательстве РФ по порядку ведения бухгалтерского учета, налогообложению, формированию отчетности	до 50
За качественное оформление документации, вовремя подготовленные и предоставленные бухгалтерские и статистические отчеты	до 100
За экономию материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранность имущества и укрепление материальной базы Учреждения	до 50
За соблюдение сроков и качественную подготовку (проведение косметического ремонта и оформление помещений) Учреждения к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений	до 50
За отсутствие нарушений в делопроизводстве при документарной проверке, качественное и своевременное оформление личных дел обучающихся, сотрудников	до 50
За своевременное материально-техническое обеспечение учебно-воспитательного процесса	до 20
За высокий уровень организации и проведения внеклассной и спортивной работы; каникулярного отдыха обучающихся.	до 100
За активное внедрение инновационных федеральных и региональных программ	до 100
За интенсивность работы, связанной с подготовкой учащихся к государственной итоговой и промежуточной аттестации, переводным экзаменам	до 100
За активное участие в методической работе, обмен опытом работы, наставничество	до 50
Штатным работникам, награжденным правительственными, отраслевыми наградами (в том числе директору Школы)	до 100
За отсутствие замечаний по санитарному состоянию помещений обеденного зала, моечной, кухни, подсобок со стороны администрации и медицинских работников,	до 100

контролирующих органов	
За соблюдение технологии приготовления блюд и кулинарных изделий, качественную закладку и хранение продуктов	до 100
Внедрение новых технологий в обучение и воспитание	до 100
За участие в экспериментальной работе	до 100
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
Высокая результативность (первое, второе, третье место) по итогам смотров-конкурсов, проведение мастер-классов организованных самим учреждением	до 100
Высокая результативность по итогам работы за месяц, квартал, год	до 100
Высокая результативность по итогам работы за учебный год, выпуска детей через ПМПК	до 100
Высокая результативность по итогам подготовки Учреждения к летнему оздоровительному сезону, работе в зимних условиях	до 100
За высокий уровень работы с родителями использование нетрадиционных форм работы	до 100
За высокий уровень общественной работы, повышающей рейтинг Учреждения	до 100
Качественное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей, расчетов, платежных обязательств, посещаемости воспитанниками учреждения и снятие остатков	до 100
За профессионализм, высокие показатели в работе, строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	до 100
В связи с праздничными датами и юбилейными датами сотрудника Учреждения	до 100
За выявление детей с антивитальными переживаниями (размышления, фантазии о бессмысленности, "ненужности" жизни без четких представлений о собственной смерти) и аутоагрессией (нанесение, какого либо ущерба своему соматическому или психическому здоровью)	до 20
За информирование о фактах суицидального проявления и деструктивного поведения	до 20
За вовлечение несовершеннолетних в работу молодежных, волонтерских объединений	до 20

7. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

Наименование случая	Размер от заработной платы (%)
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

7.3. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье.

7.4. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательного учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

7.5. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения и оформляется приказом.

**Приложение
к Положению об оплате труда работников
ГБОУ СОШ с.Камышла**

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ с.Камышла
_____ Хасаншина Г.А.
«30» сентября 2025 г.

Утверждаю:

Директор ГБОУ СОШ с.Камышла
_____ Каюмова А.Х.
«30» сентября 2025 г.

**Критерии и показатели качества труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской
области средней общеобразовательной школы с. Камышла
Муниципального района Камышлинский Самарской области**

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

№ п/п	Критерии оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов	Само оценка	Оценка экспертной комиссии (балл)
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов	Определяет образовательная организация	1 б		
1.2	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более	2б		
1.3	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100%	1 б		
1.4	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	Определяет образовательная организация	На уровне -2 б Выше -3 б		
1.5	Соответствие не менее 65% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	65% и более	2б		
1.6	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100%	2 б		
1.7	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	100%	2 б		
1.8	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	Определяет образовательная организация	51-70 2 б 71-100% 3 б		
1.9	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	Определяет образовательная организация	На уровне – 2б Выше-3 б		
1.10	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)		1б		
1.11	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Определяет образовательная организация	1б		

1.12	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	100%	16		
1.13	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем.	Определяет образовательная организация	До 30%- 0,56 30-50%-1 б 51-80%-2 б Свыше-2,56		
1.14	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация	Школьный 0,5 б Районный -1 б Окружной-1,5 б Областной -2б Всероссийский -2,5 б		
1.15	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик.	Определяет образовательная организация	До 30%- 0,56 30-50%-1 б 51-80%-2 б Свыше-2,56		
1.16	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Определяет образовательная организация	На уровне- 1 б Свыше-2 б		
1.17	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Да/нет	1 б		
1.18	Соответствие не менее 65% выбора обучающимися предметов ГИА-9 профилю обучения в 10 классе или профессиональной направленности в СПО с учетом диапазона достижения результата учащимися класса для классных руководителей (учителей по предмету)	65% и более	2 б		
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация	Школьный -0,5 б Районный -1 б Окружной-1,5б Областной -2 б Всероссийский -2,5 б		

2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация	Школьный -0,5 б Районный -1 б Окружной -1,5б Областной -2 б Всероссийский -2,5 б		
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	Определяет образовательная организация	На уровне -1 б Свыше-2 б		
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация	Призеры: Окружной-1 б Областной -2б Всероссийский -3 б (за каждого ученика) Победители: Окружной-2б Областной -3 б Всероссийский -4 б (за каждого ученика)		
2.5	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	Определяет образовательная организация	1 б за каждого ученика		
2.6	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия».	Определяет образовательная организация	1-4%- 1б 5-7 %- 2 б 8-10%- 3 б		
2.7.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классно-го руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	Определяет образовательная организация	Наличие -1 б Призер - 2 Победитель – 3 б за каждого ученика		
2.8.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся.	Определяет образовательная организация	100%- 1 б		
2.9.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	Определяет образовательная организация	100%- 1 б		
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					

3.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация	1 б		
3.2.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше.	Определяет образовательная организация	При 100% зарегистрированных 1 класс- 1 б 2 класса – 2б 3 и более – 3 б		
3.3.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100%	1 б		
3.4.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	Определяет образовательная организация	1 б		
3.5.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	Да/нет	1 б		
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога					
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация	Школ. уровень- 0,5 Районный-1 Окружной- 2 Областной-3 б Всероссийский – 4 б		
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация	Школ. уровень- 0,5 Районный-1 Окружной- 2 Областной-3 б Всероссийский – 4 б		
4.3	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) «Учитель года», «Самый классный классный», «Воспитать человека»	Определяет образовательная организация	Призеры и победители: Районный – 3 б Окружной- 4 б Областной - 5 б Всероссийский -6		

4.4	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчетный период	Определяет образовательная организация	Наличие -16		
4.5	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Определяет образовательная организация	16		
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей					
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Определяет образовательная организация	80-90 % - 16 91-100%-1,5 б		
5.2.	Отсутствие травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса	Определяет образовательная организация	16		
5.3	Доля обучающихся, успешно выполнивших нормы ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), в общей численности обучающихся у данного учителя отнесенных к основной группе здоровья		1-2%-16 3-5%-2 б Свыше 5 %-3 б		
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Определяет образовательная организация	1 б		

Подпись _____ / _____ /, дата « _____ » _____ 20 ____ г.

Проверено экспертной группой: 1. _____ / _____ /

2. _____ / _____ /

Критерии оценки профессиональной деятельности заместителя директора

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка экспертной комиссии
1.	Эффективность процесса обучения				
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: положительная динамика — 1 балл; сохранение значения — 0,5 балла	Математика (средний балл): 20 ____ -20 ____ уч.г. 20 ____ -20 ____ уч.г. ____ Русский язык (средний балл): 20 ____ -20 ____ уч.г. ____ 20 ____ -20 ____ уч.г. ____	1		
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету - 1 балл; по двум предметам - 2 балла; по трем и более предметам - 3 балла	<u>За 20 ____ -20 ____ уч.г.</u> Соответствие отметок (%): Русский язык - ____%; Математика - ____%; Окружающий мир - ____%; <i>Приложить копии ЭЖ и Протоколов ВПР</i>	3		
1.3.	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100% - 1 балл	<u>20 ____ -20 ____ уч.г.</u> Доля учащихся, переведенных в 5 класс - ____% <i>Приложить ведомость из ЭЖ (из АСУ PCO)</i>	1		

1.4.	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% - 1 балл 76-100% - 2 балла	Соответствие ____% Приложить таблицу по форме к п.1.4.	2								
1.5.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100% - 2 балла	20____ год Количество учащихся 9 кл - ____ Количество допущенных до ГИА - ____ Доля допущенных до ГИА: ____ %	2								
1.6.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	20__ год Кол-во допущенных до ГИА-9 - ____ Кол-во выпускников, получивших аттестат: _ Доля выпускников, получивших аттестат: ____ %	2								
1.7.	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла	20__ год Количество учащихся, сдававших ОГЭ: ____ Количество учащихся, получивших 20 баллов: ____ Доля учащихся, получивших 20 баллов: ____ %	2								
1.8.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла	20__ год	2								
1.9.	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 95%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	20__ год Количество выпускников, получивших аттестат особого образца: ____ Из них, количество получивших по всем предметам «5»: ____ Доля получивших аттестат особого образца и получивших по всем предметам «5»: ____ %	2								
1.10.	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 96%-99% - 1 балла; 100% - 2 балла	Количество учащихся 11 класса на 1.03.20__ : ____ Количество учащихся, допущенных до ГИА: ____ Доля учащихся допущенных до ГИА: ____ %	2								
1.11.	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков): 100% выпускников – 2 балл	Количество учащихся, допущенных до ГИА: ____ Количество учащихся, получивших аттестат: ____ Доля учащихся получивших аттестат: ____ %	2								
1.12.	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору- 2 балла	Количество выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ: 3	2								
1.13.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем и более предметам - 2 балла; сохранение значения среднего балла по всем	<table><tr><td rowspan="2">Предмет</td><td>Средний балл ЕГЭ</td><td>Динамика (+, =, -)</td><td rowspan="2">2</td></tr><tr><td>20__</td><td>20__</td></tr></table>	Предмет	Средний балл ЕГЭ	Динамика (+, =, -)	2	20__	20__			
Предмет	Средний балл ЕГЭ	Динамика (+, =, -)		2							
	20__	20__									

	предметам ЕГЭ, сдаваемым в отчетном и прошлом году – 1 балл				
1.14.	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 1 балл	Количество выпускников награжденных медалью «За особые успехи в учении» – _____ Количество выпускников, подтвердивших результаты по математике и русскому языку. Доля медалистов, подтвердивших результаты по математике и русскому языку - _____ %	1		
1.15.	Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору: 100% - 1 балл	Количество награжденных медалью «За особые успехи в учении» – _____ Количество выпускников, получивших не менее 70 баллов, по одному из предметов по выбору - _____ Доля медалистов, получивших не менее 70 баллов, по одному из предметов по выбору - _____ %	1		
1.16.	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету (-ам) по выбору не ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет(-ты): на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиНСО на текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл	Количество выпускников, сдававших ЕГЭ по физике _____. Количество выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по физике не ниже минимального _____. Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету (-ам) по выбору не ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет (-ты) % _____. На 20____ год распоряжением МОиНСО утверждены значения доли выпускников, сдавших ЕГЭ по предмету «Физика». Установленные значения необходимо использовать при расчете по данному критерию. Целевой показатель СВУ в 20____ г. составил _____ %	1		
1.17.	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл	Количество выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ - _____	1		
1.18.	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: на окружном уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиНСО на текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 3 балла	За 20____ год - ____ (чел.) Уровень (указать наибольший) и наименование: 1) _____; 2) _____; 3) _____. Количество учащихся, ставших победителями или призерами ____ Приложить копии подтверждающих документов	3		
1.19.	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 1 балл,	20____ год Количество учащихся 4-11 классов _____. Количество учащихся,	2		

	90% и более - 2 балла	принявших участие в школьном этапе олимпиады. Доля участников школьного этапа олимпиады - ____%			
1.20	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла	20__ год Количество учащихся 7-11 классов ____ Количество учащихся, принявших участие в окружном этапе олимпиады - ____ Доля участников окружного этапа олимпиады - ____%	2		
1.21	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более -1 балл положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников в 20__ году - ____ Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников в 20__ году - ____	2		
1.22	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)	Количество победителей на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников - ____ Количество призеров на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников - ____	3		
1.23	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся - 1 балл	По состоянию на 01.09.20__ г. ____% <i>100% выбор подтвердить анкетами учащихся</i>	1		
1.24	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла	Количество обучающихся 5-11 классов - ____ Из них, вовлеченных в мероприятия регионального центра «Вега» - ____ Доля учащихся, вовлеченных в мероприятия регионального центра «Вега» - ____%	2		
	ИТОГО по блоку №1		44		
2.	Эффективность воспитательной работы				
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% - 1 балл	Количество учащихся, состоящих на профилактическом учете - ____ Из них, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью ____ Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью ____%	1		

2.2.	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл	Количество учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - <i>Подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОиНСО</i>	1		
2.3.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»): до 50% от общего количества обучающихся – 0,5 балла; свыше 50% - 1 балл	Количество обучающихся - _____. Количество детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей - _____. Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями - ____ %	1		
2.4.	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)	Наименование проекта по развитию волонтерского движения с указанием уровня – _____	1,5		
2.5.	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)	Наименование проекта по патриотическому воспитанию с указанием уровня - _____	1,5		
2.6.	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда - 1 балл	_____	1		
2.7.	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного - 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла	Наименование «школьный краеведческий музей» _____ № сертификата _____ <i>Справка о создании музея</i>	1		
2.8.	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): на <i>муниципальном уровне</i> или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на <i>уровне образовательного округа</i> : 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на <i>уровне области</i> : 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на <i>всероссийском или международном уровнях</i> - 2 балла	За 20__ год Наименование конкурса _____ Муниципальный уровень _____ уч-ся «Образовательный округ» _____ уч-ся _____ уч-ся (указать наибольший уровень) <i>Приложить подтверждающие документы</i>	2		
2.9.	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл	Наименование конкурса с указанием уровня – _____ <i>Приложить подтверждающие документы</i>	1		
2.10	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в	Всего учащихся - _____ Учащихся вовлеченных в различные формы	1		

	том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент-ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл	сопровождения и наставничества - _____ Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества - ____%. Декомпозированный показатель: ____%. <i>Приложить копии приказов</i>			
2.11	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за уч.г. -1 балл; более 2-х смен за уч.г. - 2 балла	Да/Нет Наименование тематической профильной смены _____.	2		
2.12	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше -1 балл	Количество молодежи - ____ Из них, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность - ____ Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность - ____% Целевое значение показателя ____% <i>Приложить краткую справку</i>	1		
2.13	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более – 1 балл	Количество обучающихся - ____ Из них, занимающихся в объединениях дополнительного образования - ____ Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования – ____%	1		
2.14	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% -1 балл	Количество обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО - ____ Из них, выполнивших нормативы - ____ Доля обучающихся - ____%	1		
	ИТОГО по блоку №2		17		
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения				
3.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)	За 20__ год В листе оценивания указать уровень и наименование мероприятия: _____ <i>Приложить копию приказа</i>	1,5		
3.2.	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа – 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла	За 20__ год ____ Премия Губернатора Самарской области педагогическому работнику, наиболее успешно реализующему долгосрочный воспитательный проект особой педагогической и общественной значимости _____ (указать наименование гранта премий, денежного поощрений и т.п.)	2		
3.3.	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего	20__ год <u>Да/нет</u> (в листах	1		

	интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	оценивания указать вид интерактивного взаимодействия, ссылки на соответствующие страницы сайта и социальных сетей) <i>Приложить скриншоты соответствующих страниц сайтов</i>			
3.4.	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	Число обучающихся в ОО: ____. Количество обучающихся, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды ____. Доля обучающихся ____%. Целевое значение показателя для ОО ____.	1		
	ИТОГО по блоку №3		5,5		
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования				
4.1.	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл	Да/нет Наименование курсов, организованных на базе сторонних организаций. <i>Приложить копию договора</i>	1		
4.2.	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-11-х классов: в качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	Количество участников ____. Количество зрителей ____. <i>Приложить справку</i>	1		
4.3.	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл	В 20__ г. Количество учащихся всего (за исключением 1-х классов) ____ Количество учащихся принявших участие в открытых онлайн-уроках ____ Доля учащихся принявших участие в открытых онлайн-уроках ____%	1		
4.4.	Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	В 20__ г. Число обучающихся по указанному показателю ____. Целевое значение показателя ОО ____.	1		
4.5.	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	В 20__ г. Количество учащихся всего – ____ Количество учащихся охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» ____ Доля учащихся охваченных	1		

		деятельностью детских технопарков «Кванториум» % Целевое значение показателя <i>Приложить краткую справку о мероприятиях и участниках</i>			
	ИТОГО по блоку №4		5		
5.	Эффективность управленческой деятельности				
5.1.	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся: на уровне "образовательного округа"-1 б., на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне -3 балла	В 20__ г. _____	3		
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	_____	2		
5.3.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности: по округу _____ по ОО	1		
5.4.	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший уч.г.: сохранение позиции в «зеленой зоне» - 0,5 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 1 балл	Позиция по итогам рейтинга в 20__ г. Позиция по итогам рейтинга в 20__ г.	1		
5.5.	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла	_____	2		
5.6.	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования: 2 балла	В 20__ году	2		
5.7.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	Да /нет	2		
	ИТОГО по блоку №5		13		
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса				
6.1.	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиНСО на текущий период - 0,5 балла, выше -1 балл	Доля обучающихся, охваченных горячим питанием в общей численности обучающихся ОО ____%. Доля обучающихся, охваченных горячим питанием в общей численности обучающихся 5-11 классов ____%.	1		
6.2.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 1 балл	Уровень травматизма в 20__ г. Уровень травматизма в 20__ - __ г.	1		
6.3.	Создание условий для реализации рабочей	Да/нет	1,5		

	программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе: 1,5 балла	<i>Приложить краткую справку об условиях</i>			
6.4.	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору): 1 балл	20__ год Нагрузка штатного педагога-психолога составляет - ____	1		
	ИТОГО по блоку №6		4,5		
7.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения				
7.1.	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	По состоянию на 31.12.20__ г. Всего учителей - ____ Имеют квалификационные категории - ____ чел. Доля учителей, имеющих категории - ____% <i>Приложить таблицу по форме к п. 7.1.</i>	1		
7.2.	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	За 20__ год ____ чел. ____% Всего пед.работников - ____ Прошли ПК - ____ чел. Доля пед.работников, прошедших ПК - ____% Целевое значение показателя ____ <i>Приложить таблицу по форме к п. 7.2.</i> <i>При расчете по данному показателю необходимо учитывать тех педагогических работников, которые прошли обучение и получили свидетельства о повышении квалификации в ГИС РФ «Современная цифровая образовательная среда в РФ»</i>	1		
7.3.	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 1 балл, выше -2 балла	По состоянию на 31.12.20__ г. Всего учителей - ____ Учителей до 35 лет - ____ чел. Доля учителей до 35 лет - ____% Целевое значение показателя	2		
7.4.	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне – 2 балла, участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне - 3 балла	За 20__ год Участие во Всероссийском конкурсе среди классных руководителей на лучшие методические разработки воспитательных мероприятий	3		
7.5.	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации): на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 2 балла	По состоянию на 31.12.20__ г. Всего учителей - ____ Из них со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством - ____ чел. Доля учителей со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством - ____%	2		

		Целевое значение показателя ____% Приложить: 1. Таблицу по форме к п. 7.5.; 2. копию приказа ОО о назначении наставников и выплат за данный вид работы из ФОТ			
7.6.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период –1 балл, выше -2 балла	По состоянию на 31.12.20__ г. Всего пед.работников - ____ Пед.работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования - ____ чел. Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования - ____% Целевое значение показателя _____. Приложить таблицу по форме к п. 7.6.	2		
	ВСЕГО		100		

Подпись _____/_____, дата «_____» _____ 20__ г.

Проверено экспертной группой:

1. _____/_____/

2. _____/_____/

Критерии оценки профессиональной деятельности педагога-психолога

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка экспертной комиссии (балл)
1	Результативность деятельности педагога-психолога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно – развивающей работы с воспитанниками/обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере, в мотивационно – волевой сфере, в общении: 20% – 0б; 20 – 59% - 2б; 60% и более - 3б	3		
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие – 0б; наличие – 2б	2		
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья воспитанников/обучающихся: создан персонализированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья воспитанников/обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу): отсутствие – 0б; наличие – 3б	3		
1.4.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолога – педагогического сопровождения	3		

	образовательного процесса (в зависимости от уровня): окружной - 1б; областной, региональный – 2б; всероссийский, международный - 3б			
1.5.	Доля родителей, удовлетворенных психолого – педагогическим сопровождением специалиста, от обратившихся: 51-60% - 1б; 61 – 75% - 2б; 76%- 85% - 3б; 85% и выше - 4б	4		
1.6.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки: окружной - 1б региональный - 2б; всероссийский - 3б	3		
1.7	Результативность подготовки воспитанников/обучающихся участию к конкурсам, фестивалям, конференциям: участник - 1б; призёра (лауреат) окружного уровня - 2б; победителя окружного уровня - 3б; лауреата, победителя регионального - 4б; всероссийского уровня - 5б	5		
1.8	Отсутствие обоснованных жалоб, в части организации образовательного процесса: нет - 0б; да – минус 2б	0		
Итого	Макс. кол. баллов - 23			
2.	<i>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий в образовательном процессе)</i>			
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно – методической и практической деятельности (в т.ч. и публикации в электронных сборниках): окружной – 1б; региональный – 2б; всероссийский, международный – 3б	3		
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 в 2 недели в месяц ресурса в сети Интернет (сайт детского сада, школы и др.) с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса: нет - 0б; да - 2б	2		
Итого	Макс. кол. баллов - 5			
3.	<i>Результативность организационно – методической деятельности педагога-психолога</i>			
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призёр) (в зависимости от уровня): окружной - 1б; региональный - 2б; всероссийский – 3б	3		
3.2.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим детским садом (школой): детский сад (школьный) – 1б; окружной – 2б; региональный – 3б; всероссийский – 4б	4		
3.3.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (лауреат, победитель): окружной - 1б; региональный - 2б; всероссийский - 3б	3		
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО: окружной – 1б; региональный – 2б всероссийский, международный – 3б	3		
3.5	Внедрение авторских (компилятивных) психолого – педагогических программ коррекционно – развивающей, психопрофилактической направленности: отсутствие – 0б; наличие – 2б	2		
3.6	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие; отсутствие – 0б; наличие - 2б	2		

3.7	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня): детский сад (школьный)-1б; окружной-2б; региональный – 3 б; всероссийский – 4б	4		
Итого	Макс. кол. баллов -21			
Всего	Макс. кол. баллов -49			

Подпись _____ / _____, дата « _____ » _____ 20____ г.

Проверено экспертной группой:

1. _____ / _____ /

2. _____ / _____ /

Критерии оценки профессиональной деятельности учителя-дефектолога

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Само-оценка	Оценка экспертной комиссии (балл)
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1	Положительная динамика в развитии учащихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППк (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): без изменений – 0б; положительная – 2б	2		
1.2	Учителя-дефектолога (воспитанников групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР, ЗПР и сохраненным интеллектуальным развитием: развитие восприятия развитие памяти развитие внимания развитие мышления развитие речи развитие движения и мелкой моторики	3		
1.3	Число учащихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и других (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня): школьный - 1б; окружной – 2б; региональный – 3б всероссийский, международный – 5б	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	4		
1.5	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): 55 - 60% - 1б; 61 - 75% - 2б 76% - 85% - 3б; свыше 85% - 4б	4		
1.6	Отсутствие обоснованных жалоб, в части организации образовательного процесса: нет - 0б; да – минус 2б	0		
Итого:		Макс. кол. баллов - 18		
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			

2.1	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет (сайт школы и др.) с актуальным образовательным контентом: нет – 0б; да – 2б	2		
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 нет – 0б; да – 4б	4		
Итого		Макс. кол. баллов - 6		
3.	<i>Результативность организационно-методической деятельности педагога</i>			
3.1	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня): участник - 1б; призер (лауреат) окружного уровня - 2б победитель окружного уровня - 3б лауреата, победителя регионального уровня - 4б всероссийского уровня - 5б	5		
3.2	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверхнормативно установленного количества часов: отсутствие – 0б; наличие – 2б	2		
3.3	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ППк,) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня): школьный - 1б; окружной – 2б; региональный – 3б; всероссийский - 4б	4		
3.4	Результативность участия специалиста в деятельности школы, как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне школы, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога): школьный – 1б; окружной – 2б; региональный – 3б всероссийский - 4б	4		
3.5	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных школой, на уровне, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях: школьный - 1б; окружной - 2б региональный - 3б; всероссийский, международный - 4б	4		
3.6	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне образовательного округа, региона, российском или международном уровнях: окружной – 2б; региональный – 3б всероссийский, международный – 4б	4		
3.7	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание -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	4		
3.8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог – педагог: нет - 0б; есть - 2б	2		

Итого	Макс. кол. баллов - 29		
Всего	Макс. кол. баллов -53		

Подпись _____ / _____ /, дата « _____ » _____ 20__ г.

Проверено экспертной группой:

1. _____ / _____ /
2. _____ / _____ /

Критерии оценки профессиональной деятельности главного бухгалтера, бухгалтера, контрактного управляющего

№	Критерии оценивания	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Оценка экспертной комиссии (балл)
1	Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	2		
2	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	3		
3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности: Отсутствие нарушений	3		
4	За качественное ведение документации	2		
5	За внедрение инновационных программ, высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, сметы доходов и расходов	3		
6	Персонифицированный учет	2		
7	За работу в различных специализированных программах по бухгалтерскому учёту и отчётности.	3		
8	За сдачу внеплановых отчётов	2		
9	За составление финансово-экономических, статистических отчетов	2		
10	Контроль за сохранностью документации.	2		
11	Контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов.	2		

Подпись _____ / _____ /, дата « _____ » _____ 20__ г.

Проверено экспертной группой:

1. _____ / _____ /
2. _____ / _____ /

Критерии оценки профессиональной деятельности делопроизводителя

№	Критерии оценивания	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Оценка экспертной комиссией (балл)
1	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы	3		
2	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов	2		
3	Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений; соблюдение сроков выполнения	2		
4	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив	2		
5	Качественное ведение личных дел и личных карточек сотрудников учреждения.	2		
6	Качественное ведение, своевременное заполнение трудовых книжек, ознакомление сотрудников с записями в них.	2		

Подпись _____ / _____ /, дата « ____ » _____ 20 ____ г.

Проверено экспертной группой:

1. _____ / _____ /

2. _____ / _____ /

Критерии оценки профессиональной деятельности педагога-библиотекаря

№	Критерии оценивания	Шкала оценивания	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Оценка экспертной комиссией (балл)
1	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	до 45%; свыше 45%;	0,5 1		
2	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	12 книговыдач; свыше 12 книговыдач	0,5 1		
3	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей)	от 10 до 12 книговыдач; свыше 12 книговыдач	0,5 1		
4	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 75% от общего количества обучающихся ; свыше 75% от общего кол-ва обучающихся	0,5 1		

5	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчетный период	до 20% от общего кол-ва обуч-ся; свыше 20% от общего кол-ва обуч-ся	0,5 1		
6	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчетный период		1		
7	Наличие у обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчетный период (в зависимости от уровня)	до 3-х человек; свыше 3-х человек	0,5 1		
8	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультимедиа-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчетный период	до 10-ти разработок; свыше 10-ти разработок	0,5 1		
9	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		1		
10	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)		1		
11	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период	Определяет образовательная организация	1		

Подпись _____ / _____ /, дата «_____» _____ 20____ г.

Проверено экспертной группой:

1. _____ / _____ /
2. _____ / _____ /

Критерии оценки профессиональной деятельности сторожа

№	Критерии оценивания	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Оценка экспертной комиссии (балл)
1	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	2		
2	Отсутствие происшествий во время дежурства. Своевременное устранение причин и последствий происшествия	2		

Подпись _____ / _____ /, дата «_____» _____ 20____ г.

Проверено экспертной группой:

1. _____ / _____ /
2. _____ / _____ /

Критерии оценки профессиональной деятельности уборщика производственных помещений

№	Критерии оценивания	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Оценка экспертной комиссии (балл)
1	Качество ежедневной уборки помещений	3		
2	Качество генеральной уборки помещений	3		
3	Отсутствие происшествий во время дежурства	3		
4	Содержание помещений в соответствии с правилами и нормами СанПин	2		
5	Выполнение и соблюдение работником норм содержания инвентаря (маркировка, правила хранения)	2		

Подпись _____ / _____ /, дата « ____ » _____ 20 ____ г.

Проверено экспертной группой:

1. _____ / _____ /

2. _____ / _____ /

Критерии оценки профессиональной деятельности гардеробщика

№	Критерии оценивания	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Оценка экспертной комиссии (балл)
1	Поддержание порядка в гардеробе, своевременное пресечение нарушений порядка со стороны учащихся	3		
2	Профилактика террористических актов (систематический осмотр гардероба на наличие посторонних вещей, наблюдение за посетителями, своевременное обнаружение посторонних лиц и неизвестных предметов)	3		
3	Отсутствие происшествий во время дежурства	3		
4	Обеспечение сохранности одежды	2		
5	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	2		

Подпись _____ / _____ /, дата « ____ » _____ 20 ____ г.

Проверено экспертной группой:

1. _____ / _____ /

2. _____ / _____ /

Критерии оценки профессиональной деятельности водителя

№	Критерии оценивания	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Оценка экспертной комиссии (балл)
1	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	2		
2	Отсутствие ДТП, замечаний	3		
3	Отсутствие нарушений и протоколов за не соблюдение ПДД и эксплуатации ТС	3		

Подпись _____ / _____ /, дата « ____ » _____ 20 ____ г.

Проверено экспертной группой:

1. _____ / _____ /

2. _____ / _____ /

Критерии оценки профессиональной деятельности дворника

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка экспертной комиссии (балл)
1	Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории	3		
2	Качественная и своевременная уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком	3		
3	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	3		

Подпись _____ / _____ /, дата « _____ » _____ 20__ г.

Проверено экспертной группой:

1. _____ / _____ /
2. _____ / _____ /

Критерии оценки профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию здания

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка экспертной комиссии (балл)
1	Отсутствие замечаний на обслуживание здания, оборудования	2		
2	Своевременная и качественная подготовка к новому учебному году	2		
3	Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей	3		
4	Качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов.	3		

Подпись _____ / _____ /, дата « _____ » _____ 20__ г.

Проверено экспертной группой:

1. _____ / _____ /
2. _____ / _____ /

Критерии оценки профессиональной деятельности специалиста по охране труда

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка экспертной комиссии (балл)
1	Полнота, своевременность и правильность заполнения документации по ОТ, ГО и ЧС (антитеррористическая безопасность), пожарная безопасность	3		
2	Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих контролирующих и инспектирующих органов	3		
3	Отсутствие случаев травматизма среди работников и обучающихся	3		
4	Отсутствие нарушений в образовательном процессе норма и правил охраны труда	2		

Подпись _____ / _____ /, дата « _____ » _____ 20__ г.

Проверено экспертной группой:

1. _____ / _____ /
_____ / _____ /

2.

Критерии оценки профессиональной деятельности электрика

№	Критерии оценивания	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Оценка экспертной комиссии (балл)
1	Бесперебойная работа системы энергообеспечения	2		
2	Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании	2		

Подпись _____ / _____ /, дата « _____ » _____ 20 ____ г.

Проверено экспертной группой:

1. _____ / _____ /
2. _____ / _____ /

Критерии оценки профессиональной деятельности завхоза

№	Критерии оценивания	Максимальное кол-во баллов	Само оценка	Оценка экспертной комиссии (балл)
1	Своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов директора	2		
2	Своевременное обеспечение технического персонала уборочно- хозяйственным инвентарем, моющими и обеззараживающими средствами.	2		

Подпись _____ / _____ /, дата « _____ » _____ 20 ____ г.

Проверено экспертной группой:

1. _____ / _____ /
2. _____ / _____ /

Критерии оценки профессиональной деятельности старшего воспитателя

№ п\п	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Само-оценка	Оценка экспертной комиссии (балл)
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставленных услуг			
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего воспитателя, со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период: нет - 2б; да – минус 2б	2		
1.2.	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 детского сада: 20- 29% - 1б; Свыше 30% - 2б	2		
1.3	Результативность участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе – 1б; участие во втором (очном) этапе - 2б; победа во втором (очном) этапе - 3б	3		
1.4	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1б; 10%-15% - 2б; 16%-24% - 3б; более 24% - 4б	4		
1.5	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 1б; от 11% до 19% - 2б; свыше 20% - 3-б По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	3		

1.6	Постоянно действующее интерактивное взаимодействия на сайте детского сада(форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений- 1б; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2б (баллы могут суммироваться)	3		
1.7	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 1б; 80%-89% - 2б; 90% и более - 3б	3		
Итого		Макс. кол. баллов - 20		
2.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
2.1	Наличие педагогов – победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов, методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчетный период: муниципальный (окружной) - 1б; региональный - 2б; всероссийский - 3б	3		
2.2.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.: участие - 1б; победитель окружного уровня - 2б; победитель регионального – 3б; всероссийский, международный уровень - 4б	4		
2.3.	Участие старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями, за отчетный период: детский сад – 1б; окружной – 2б; региональный – 3б; всероссийский - 4б	4		
2.4.	Разработанные старшим воспитателем, используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период: детский сад – 1б муниципальный (окружной) - 2б; региональный - 3б всероссийский - 4б	4		
2.5.	Разработанные старшим воспитателем, используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчетный период: детский сад – 1б; муниципальный (окружной) - 2б; региональный - 3б; всероссийский - 4б	4		
2.6.	Наличие публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период: окружной - 1б; региональный - 2б всероссийский - 3б	3		
2.7.	Результат участия в конкурсах профессионального мастерства за отчетный период: участник -1б; победитель окружного уровня - 2б; регионального уровня - 3б; всероссийского уровня - 4б	4		
2.8.	Доля педагогов, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов, вышедших на аттестацию, за отчетный период: до 90% - 1б; 91%-100% - 2б	2		
2.9	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя детского сада, утвержденного распоряжением МОиН СО: детский сад – 1б; выше - 2б	2		
2.10	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя детского сада, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 1б; выше целевого показателя – 2б	2		
2.11	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1б; более 50% - 2б	2		
2.12	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов: отсутствуют – 0 б; 1-3 студента - 2б; 4 и более студентов - 4б	4		

2.13	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог – педагог: нет - 0б; да – 5б	5		
2.14	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта-победителей (лауреатов) за отчетный период: нет - 0б; окружной-1 б; региональный-2 б; всероссийский-3 б	3		
2.15	Разработанные старшим воспитателем, используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчетный период: детский сад – 1б; муниципальный (окружной) - 2б; региональный - 3б всероссийский - 4б	4		
Итого		Макс. кол. баллов -50		
Всего		Макс. кол. баллов -70		

Подпись _____ / _____ /, дата « _____ » _____ 20 ____ г.

Проверено экспертной группой:

1. _____ / _____ /

2. _____ / _____ /

Критерии оценки профессиональной деятельности воспитателя

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Само-оценка	Оценка экспертной комиссии (балл)
1	<i>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>			
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует – 1б; соответствует - 2б; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход - 3б	3		
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% - 1б; 80% - 89% - 2б 90% и более – 3б	3		
1.3	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППк, ПМПК): нет – 0б; да – 1б	1		
1.4	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений: нет – 0б; да – минус 2б	0		
*1.5	Результативность участия специалиста в деятельности детского сада, как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне детского сада, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога): детский сад – 1б; окружной – 2б; региональный – 3б всероссийский - 4б	4		
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 детского сада: 20- 29% - 1б; Свыше 30% - 2б	2		

1.7	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей: нет - 0б; да - 2б	2		
1.8	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: год, от списочного состава группы): до 70% - 1б; выше 70% - 3б	3		
Итого		Макс. кол. баллов - 18		
2.	<i>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</i>			
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): участник - 1б; призёр - 2б; победитель – 3б	3		
2.2	Результаты участия воспитанников в движении "Будущие профессионалы 5+": на первом (отборочном) этапе – 1б; во втором (очном) этапе – 2б; победа во втором (очном) этапе - 3б	3		
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): участник – 1б; призёр (лауреат) окружного уровня -2б; победитель окружного уровня – 3б; лауреат, победитель регионального уровня - 4б; всероссийского уровня – 5б	5		
Итого		Макс. кол. баллов -11		
3.	<i>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</i>			
3.1	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН: нет - 0б;да - 4б	4		
3.2	Наличие 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 – 2б	2		
Итого		Макс. кол. баллов – 6		
4.	<i>Результативность организационно-методической деятельности педагога</i>			
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 ОО (в зависимости от уровня): детский сад – 1б; окружной – 2б; региональный – 3б; всероссийский - 4б	4		
4.2	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): участие в окружном, региональном, всероссийском конкурсе – 1б; призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма – 2б; победитель – 3б всероссийский, международный уровень – призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма – 4б; победитель – 5б	5		
4.3	Разработанные педагогом, используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчетный период: детский сад – 1б; муниципальный (окружной) - 2б региональный - 3б; всероссийский - 4б	4		

4.4	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: образовательного округа, региона, РФ, международного: окружной – 1б; региональный – 2б; всероссийский – 3б международный – 4б	4		
4.5	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня): детский сад -1б; окружной - 2б региональный – 3б; всероссийский – 4б	4		
4.6	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): окружной– 1б; региональный – 2б; всероссийский – 3б	3		
4.7	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверхнормативно установленного количества часов: нет - 0б; да – 1б	1		
4.8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог – педагог: нет - 0б; да – 5б	5		
Итого		Макс. кол. баллов -28		
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
5.1	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы): стабильно низкий - 3 б; снижение на 1% - 1б. снижение на 2% - 2б.; снижение на 3% и выше - 3б	3		
5.2	Доля воспитанников - участников движения ВФСК ГТО в отчетном году от общей численности воспитанников 6 - 8 лет основной группы здоровья (по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)): 5% - 10% - 1б 11% - 19% - 2б; свыше 20% - 3б	3		
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%- 1б; 2% - 2б; 3% и выше - 3б	3		
5.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса: нет - 0б; да – минус 2б	0		
5.5	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников: нет - 0б; да – минус 2б	0		
5.6	Отсутствие нарушений требований охраны труда, санитарно-эпидемиологических требований, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса: нет - 0б; да – минус 2б	0		
Итого		Макс. кол. баллов -9		
Всего		Макс. кол. баллов - 72		

Подпись _____/_____/, дата «_____» _____ 20____ г.

Проверено экспертной группой:

1. _____/_____/

2. _____/_____/

Критерии оценки профессиональной деятельности инструктора по физической культуре

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Само-оценка	Оценка экспертной комиссии (балл)
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует – 1б; соответствует - 2б; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход - 3б	3		
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений: нет - 0б; да - минус 2б	0		
*1.3	Результативность участия специалиста в деятельности детского сада, как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне детского сада, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога): детский сад – 1б; окружной – 2б; региональный – 3б всероссийский - 4б	4		
1.4	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 детского сада: 20- 29% - 2б Свыше 30% - 3б	3		
Итого		Макс. кол. баллов -10		
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием: участник – 1б призёра (лауреат) окружного уровня - 2б победителя окружного уровня – 3б лауреата, победителя регионального - 4б всероссийского уровня – 5б	5		
Итого		Макс. кол. баллов -5		
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН: нет - 0б; да - 4б	4		
3.2	Наличие 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 – 2 б	2		
Итого		Макс. кол. баллов - 6		
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): участие в окружном, региональном, всероссийском конкурсе - 1б призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза благодарственного письма в окружном конкурсе - 2б в региональном конкурсе-призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма	5		

	- 3б; победитель – 4б всероссийский, международный уровень - призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза благодарственного письма – 4б; победитель – 5б			
4.2	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: образовательного округа, региона, РФ, международного: окружной – 1б; региональный – 2б; всероссийский – 3б международный - 4б	4		
4.3	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): окружной – 2б региональный – 3б; всероссийский – 5б	5		
4.4	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня): детский сад -1б; окружной - 2б региональный – 3б; всероссийский – 4б	4		
4.5	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверхнормативно установленного количества часов: нет - 0б; да – 1б	1		
4.6	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня): детский сад – 1б; окружной – 2б; региональный – 3б; всероссийский - 4б	4		
Итого		Макс. кол. баллов -23		
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
5.1	Доля воспитанников - участников движения ВФСК ГТО в отчетном году от общей численности воспитанников 6 - 8 лет основной группы здоровья (по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)): 5% - 10% - 1б 11% - 19% - 2б; свыше 20% - 3б	3		
5.2	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6 - 8 лет основной группы здоровья: 1% - 1б; 2% - 2б; 3% и выше - 3б	3		
5.3	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса: нет - 0б; да – минус 2б	0		
5.4	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников: нет – 0б; да – минус 2б	0		
5.5	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований: нет – 0б; да – минус 2б	0		
5.6	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса: нет – 0б; да – минус 2б	0		
Итого		Макс. кол. баллов - 6		
Всего		Макс. кол. баллов -50		

Подпись _____ / _____ /, дата «_____» _____ 20__ г.

Проверено экспертной группой: 1. _____ / _____ /
2. _____ / _____ /

Критерии оценки профессиональной деятельности музыкального руководителя

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Само-оценка	Оценка экспертной комиссии (балл)
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует – 1б соответствует - 2б; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход - 3б	3		

1.2	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 детского сада: 20- 29% - 2б; Свыше 30% - 3б	3		
*1.3	Результативность участия специалиста в деятельности детского сада, как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне детского сада, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога): детский сад – 1б; окружной – 2б; региональный – 3б; всероссийский - 4б	4		
1.4	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений: нет - 0б; да - минус 2б	0		
1.5	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% - 1б; 80% - 89% - 2б; 90% и более – 3б	3		
1.6	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППк, ПМПК): нет – 0б; да – 1б	1		
Итого		Макс. кол. баллов -14		
2.	<i>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</i>			
2.1	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием: участник – 1б; призёра (лауреат) окружного уровня - 2б победителя окружного уровня – 3б лауреата, победителя регионального – 4б всероссийского уровня – 5б	5		
Итого		Макс. кол. баллов -5		
3.	<i>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</i>			
3.1	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН: нет - 0б; да - 2б	2		
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 - 2б	2		
Итого		Макс. кол. баллов – 4		
4.	<i>Результативность организационно-методической деятельности педагога</i>			
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 ОО (в зависимости от уровня): детский сад – 1б окружной – 2б; региональный – 3б; всероссийский - 4б	4		
4.2	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): участие в окружном, региональном,	5		

	всероссийском конкурсе - 1б призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза благодарственного письма в окружном конкурсе - 2б; в региональном конкурсе-призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма - 3б; победитель – 4б всероссийский, международный уровень - призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза благодарственного письма – 4б; победитель – 5б			
4.3	Разработанные педагогом, используемые в учебно- воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчетный период: детский сад – 1б; муниципальный (окружной) - 2б региональный - 3б; всероссийский - 4б	4		
4.4	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: образовательного округа, региона, РФ, международного: окружной – 1б; региональный – 2б всероссийский – 3б; международный - 4б	4		
4.5	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): окружной – 1б; региональный – 2б всероссийский – 3б	3		
4.6	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня): детский сад -1б окружной - 2б; региональный – 3б; всероссийский – 4б	4		
4.7	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверхнормативно установленного количества часов: нет - 0б; да – 1б	1		
Итого		Макс. кол. баллов -25		
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
5.1	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса: нет – 0б; да – минус 2б	0		
5.2	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников: нет – 0б; да – минус 2б	0		
5.3	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований: нет – 0б; да – минус 2б	0		
5.4	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса: нет – 0б; да – минус 2б	0		
Итого		Макс. кол. баллов -0		
Всего		Макс. кол. баллов -48		

Подпись _____ / _____ /, дата «_____» _____ 20____ г.

Проверено экспертной группой:

1. _____ / _____ /

2. _____ / _____ /

Критерии оценки профессиональной деятельности учителя-логопеда

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Само-оценка	Оценка экспертной комиссии (балл)
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1	Положительная динамика в развитии воспитанников (учащихся) по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППк (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): без изменений – 0б; положительная – 2б	2		
1.2	Учителя-логопеда (воспитанников групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР, ЗПР и сохранным интеллектуальным развитием: по разделу "звукопроизношение" 20% - 39% от числа воспитанников -1б по разделу "развитие фонематических процессов" 40% - 59% от числа воспитанников - 2б по разделу "развитие слоговой структуры слова" 60% и более от числа воспитанников - 3б по разделу "развитие лексического строя речи" по разделу "развитие грамматического строя речи" по разделу "развитие связной речи"	3		
1.3	Число воспитанников с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и других (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня): детский сад (школьный) - 1б; окружной – 2б; региональный – 3б; всероссийский, международный – 5б	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	4		
1.5	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): 55 - 60% - 1б; 61 - 75% - 2б 76% - 85% - 3б; свыше 85% - 4б	4		
1.6	Отсутствие обоснованных жалоб, в части организации образовательного процесса: нет - 0б; да – минус 2б	0		
Итого:		Макс. кол. баллов - 18		
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
2.1	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет (сайт детского сада (школы) и др.) с актуальным образовательным контентом: нет – 0б; да – 2б	2		
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 нет – 0б; да –4б	4		
Итого		Макс. кол. баллов - 6		
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
3.1	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня): участник - 1б; призер (лауреат) окружного уровня - 2б победитель окружного уровня - 3б лауреата, победителя регионального уровня - 4б всероссийского уровня - 5б	5		

3.2	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверхнормативно установленного количества часов: отсутствие – 0б; наличие – 2б	2		
3.3	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ППк,) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня): детский сад (школьный) - 1б; окружной – 2б; региональный –3б; всероссийский - 4б	4		
3.4	Результативность участия специалиста в деятельности детского сада (школы), как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне детского сада (школы), образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога): детский сад (школьный)–1б; окружной–2б; региональный–3б; всероссийский - 4б	4		
3.5	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных детским садом (школой), на уровне образовательного округа, региона, российском или международном уровнях: детский сад (школьный) - 1б; окружной - 2б; региональный - 3б; всероссийский, международный - 4б	4		
3.6	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне образовательного округа, региона, российском или международном уровнях: окружной – 2б; региональный – 3б всероссийский, международный – 4б	4		
3.7	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание -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	4		
3.8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог – педагог: нет - 0б; есть - 2б	2		
Итого		Макс. кол. баллов - 29		
Всего		Макс. кол. баллов -53		

Подпись _____/_____, дата « ____ » _____ 20 ____ г.

Проверено экспертной группой:

1. _____/_____
2. _____/_____

Критерии оценки профессиональной деятельности помощника воспитателя

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов	
			Самооценка	Оценка экспертной комиссии (балл)
1.	Эффективная и качественная работа по содержанию групповых помещений с соблюдением санитарно-гигиенических требований	3		
2.	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей	3		
	Общее количество баллов по критерию 1:	6		
2.1.	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе: ясельная и 1 младшая группа (11дн. – 3 б., 10дн. – 2 б., 9дн. – 1б.); 2-я младшая группа (12 дн. – 3 б., 11 дн. – 2 б., 10 дн. – 1б.); средняя группа (14 дн. – 3 б., 13 дн. – 2 б., 12 дн. – 1б.); старшая группа (15дн. – 3 б., 14 дн. – 2 б., 13 дн. – 1б.); подготовительная группа (17 дн. – 3 б., 16 дн. – 2 б., 15 дн. – 1б.).	3		
2.2	Участие в организации адаптационного периода вновь пришедших воспитанников	2		
2.3.	Наличие детей-инвалидов	2		
	Общее количество баллов по критерию 2:	7		
3.1.	Творческий подход к созданию комфортных условий в группе	2		
3.2.	Отсутствие случаев травматизма, строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности	2		
3.3	Участие в: ремонте помещений учреждения	2		
3.4	субботниках, организованных учреждением	1		
3.5	социально-значимых акциях, проектах	1		
3.6	работе по оформлению детских площадок	1		
3.7	работе на опытно-экспериментальном участке (огороде)	1		
3.8	в оформлении цветников и творческий подход к ним	1		
3.9	в культурно-массовых мероприятиях	1		
	Общее количество баллов по критерию 3:	12		

Подпись _____ / _____ /, дата « ____ » _____ 20 ____ г.

Проверено экспертной группой:

1. _____ / _____ /
2. _____ / _____ /

Критерии оценки профессиональной деятельности кладовщика

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов	
			Самооценка	Оценка экспертной комиссии (балл)
1.	Создание комфортных условий для бесперебойного, безаварийного функционирования структурного подразделения	5		
2.	Образцовое ведение работы по охране труда и пожарной безопасности	3		
3.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству и хранению продуктов питания в структурном подразделении	3		

4.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, отчетной документации	2		
5.	Осуществление контроля за работой обслуживающего персонала	2		
6.	Организация работы по списанию материалов	2		
7.	Своевременное оформление информационных стендов по охране труда и пожарной безопасности	2		
8.	Участие в проведении внеплановых работ по обеспечению жизнедеятельности учреждения:	2		
8.1	ремонте помещений учреждения			
8.2	субботниках, организованных учреждением	1		
8.3	социально-значимых акциях, проектах	1		
8.4	работе на опытно-экспериментальном участке (огороде)	1		
8.5	в оформление цветников и творческий подход к ним	1		
8.6	в культурно-массовых мероприятиях	1		
	Общее количество баллов по критерию 1:	25		

Подпись _____ / _____ /, дата «_____» _____ 20____ г.

Проверено экспертной группой:

1. _____ / _____ /

2. _____ / _____ /

Критерии оценки профессиональной деятельности повара

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов	
			Самооценка	Оценка экспертной комиссии (балл)
1.	Качественные рациональные способы приготовления детского питания	2		
2.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1		
3.	Отсутствие предписаний и обоснованных замечаний со стороны Роспотребнадзора к организации и качеству питания	3		
4.	Творческое отношение к приготовлению блюд, качественная работа по содержанию помещений пищеблока в санитарном состоянии	2		
5.	Участие в:			
	ремонте помещений учреждения	2		
	субботниках, организованных учреждением	1		
	социально-значимых акциях, проектах	1		
	Соблюдение правил пожарной безопасности и охраны труда. Экономия электроэнергии	1		
	Сохранность имущества	1		
	Содержание пищеблока в образцовом санитарном состоянии	1		
	Общее количество баллов по критерию 1:	15		

Подпись _____ / _____ /, дата «_____» _____ 20____ г.

Проверено экспертной группой:

1. _____ / _____ /

2. _____ / _____ /

Критерии оценки профессиональной деятельности кастелянши, рабочего по стирке белья и ремонту спецодежды

№ п/п	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов	
			Самооценка	Оценка экспертной комиссии (балл)
1.	Отсутствие замечаний к качеству стирки белья	1		
2.	Творческий подход к реставрации и ремонту мягкого инвентаря	1		
3.	Участие в: ремонте помещений учреждения	2		
3.1	субботниках, организованных учреждением	1		
3.2	социально-значимых акциях, проектах	1		
4	Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений	2		
5	Соблюдение правил пожарной безопасности и охраны труда.	1		
6	Экономия электроэнергии	1		
	Общее количество баллов	10		

Подпись _____ / _____ /, дата « ____ » _____ 20 ____ г.

Проверено экспертной группой:

1. _____ / _____ /
2. _____ / _____ /

Критерии оценки профессиональной деятельности медицинского работника

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов	
			Самооценка	Оценка экспертной комиссии (балл)
1.1	Соотношение числа дней, проведенных воспитанниками в группе, к общему числу дней работы ДОО: от 70% до 75%	–		
	75% и более	1 2		
1.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение заболеваемости уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию	1 2		
1.3	Организация оздоровительных мероприятий с детьми	2		
1.4	Наличие детей-инвалидов Организация работы с ними	1		
	ИТОГО	9		
2.1	Отсутствие замечаний по выполнению плана профилактических прививок	2		
2.2	Отсутствие обоснованных жалоб родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей	2		
2.3	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	2		
2.4	Отсутствие случаев травматизма, строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности	2		
2.5	Своевременное оформление документации: План медицинской работы Перспективное меню на 10 дней Информационные материалы в уголках «Здоровья» и на сайте образовательного учреждения	3		
2.6	Участие в: ремонте помещений учреждения	2		
2.7	субботниках, организованных учреждением	1		

2.8	социально-значимых акциях, проектах	1		
3	Качественный контроль санитарно-гигиенического режима, ведение документации по итогам контроля	1		
4	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны контролирующих органов (по факту)	1		
	ИТОГО	17		

Подпись _____ / _____ /, дата « _____ » _____ 20____ г.

Проверено экспертной группой:

1. _____ / _____ /

2. _____ / _____ /

**Критерии оценки профессиональной деятельности педагога дополнительного образования
(старшего педагога дополнительного образования), педагога организатора**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	критерии оценивания	баллы	форма отчетности	само- оценка	оценка экспер- тов
<i>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>						
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединениях (от первоначального набора) за отчётный период	70-74% 75-79% 80% и более	1 2 3	справка руководителя СП		
1.2.	Сохранность контингента обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учёта, за отчётный период	100%	2	справка руководителя СП		
1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей	(баллы суммируются) <i>модульная ДОП;</i> <i>разноуровневая ДОП;</i> <i>ДОП,</i> <i>реализуемая в сетевой форме;</i> <i>ДОП,</i> <i>реализуемая в дистанцион-ном формате (с применением дистанционных технологий);</i> <i>ДОП,</i> <i>включающая элементы наставничес-тва</i>	по 1 баллу за каждый	копии титульного листа		
1.4.	Реализация педагогом адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	по 2 балла за каждую программу		копии титульного листа		
1.5.	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся в объединении по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности)	до 30% 30-50% свыше 50%	1 2 3	Протокола, контрольно-переводные нормативы		

1.6.	Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, награждению знаками «Юный турист» за отчетный период (при наличии соответствующего НПА): третий юношеский спортивный разряд; второй юношеский спортивный разряд; первый юношеский спортивный разряд; третий спортивный разряд (третий юношеский (первый юношеский разряд для игровых видов спорта); второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта); первый спортивный разряд (первый юношеский разряд для игровых видов спорта), КМС, МС, МСМК; знаки «Юный турист Самарской области»; знак «Юный турист России» 3 степени; знак «Юный турист России» 2 степени; знак «Юный турист России» 1 степени (баллы могут суммироваться)	до 5% 5-10% 10-15% свыше 15%	2 3 4 5			
1.7.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения и их родителей о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области» от общего количества отзывов обучающихся объединения (структурного подразделения) и их родителей (законных представителей)	70% - 79% 80% и более	2 3	Скриншоты с сайтов		
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей по сопровождению их профессионального самоопределения						
2.1.	Доля обучающихся объединения, (структурного подразделения для педагога-организатора), принявших участие в мероприятиях (конкурсах, фестивалях, соревнованиях, олимпиадах и другое) в общей численности обучающихся объединения, СП (для педагога-организатора) в зависимости от уровня, включая заочные, онлайн и дистанционные форматы	Баллы суммируются <i>На уровне:</i> <i>муниципальном</i> до 5% 5-10% 10-15% свыше 15% <i>окружном</i> до 5% 5-10% 10-15% свыше 15% <i>региональном</i> до 5% 5-10% 10-15% свыше 15% <i>межрегионально</i> <i>м</i> до 5% 5-10% 10-15% свыше 15% <i>РФ</i> до 5% 5-10% 10-15% свыше 15%	очно/заочно о 0.2/0.1 0.3/0.2 0.5/0.3 1/0.5 0.5/0.3 1/0.5 2/1 3/1.5 1/1.5 2/1 3/1.5 4/2 2/1 3/1.5 4/2 5/2.5 3/1.5 4/2 5/2.5 6/3 4/2 5/2.5 6/3	копии: распорядительных документов по результатам участия в мероприятиях, заявки, протоколы, дипломы, грамоты		

		международ- ном до 5% 5-10% 10-15% свыше 15%	7/3.5			
2.2.	Доля обучающихся объединения-победителей и призеров мероприятий (конкурсов, фестивалей, соревнований, олимпиад и другое) в общей численности обучающихся объединения, (структурного подразделения для педагога-организатора), принявших участие в мероприятиях (в зависимости от уровня, включая заочные, он-лайн и дистанционные форматы)	Баллы суммируются На уровне: муниципальном до 5% 5-10% 10-15% свыше 15% окружном до 5% 5-10% 10-15% свыше 15% региональном до 5% 5-10% 10-15% свыше 15% межрегионально м до 5% 5-10% 10-15% свыше 15% РФ до 5% 5-10% 10-15% свыше 15% международном до 5% 5-10% 10-15% свыше 15%	очно/заочн о 0.5/0.3 1/0.5 2/1 3/1.5 1/0.5 2/1 3/1.5 4/2 2/1 3/1.5 4/2 5/2.5 3/1.5 4/2 5/2.5 6/3 4/2 5/2.5 6/3 7/3.5 5/2.5 6/3 7/3.5 8/4	копии: распорядитель ных документов по результатам участия в мероприятиях, заявки, протоколы, дипломы, грамоты		
2.3.	Доля обучающихся объединения, (структурного подразделения для педагога-организатора), принявших участие в социальных проектах, волонтерской деятельности в общей численности обучающихся	Баллы суммируются до 5% 5-10% свыше 10%	1 2 3	Копии распорядитель ных документов по результатам участия в социальных проектах; дипломов; грамот		
2.4.	Получение грантов (индивидуальных, коллективных), направленных на развитие объединения (структурного подразделения) в зависимости от уровня (за отчетный период)	Баллы суммируются коллективные индивидуальные	5 7	Копии распорядитель ных документов, дипломов, грамот		
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых) в образовательном процессе						
3.1.	Доля обучающихся объединения, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения	до 5% 5-10% свыше 10%	2 3 4			

3.2.	Продвижение деятельности объединения (структурного подразделения) через освещение на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня)	Баллы суммируются <i>социальные сети</i> <i>средства массовой информации</i> <i>навигатор</i>	2 3 4	скриншоты с сайтов		
3.3	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже двух раз в месяц ресурса в сети интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	<i>отсутствие</i> <i>наличие</i>	0 2	скриншот или ссылка		

4. Результативность организационно-методической деятельности

4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) в зависимости от уровня (учитываются онлайн и дистанционные форматы)	Баллы суммируются Уровень: <i>ОО</i> <i>муниципальный</i> <i>окружной</i> <i>региональный</i> <i>всероссийский</i> <i>+1 балл за материалы по итогам выступления, опубликованные в официальных печатных изданиях</i>	1 2 3 4 5	копии документов, подтверждающих факт транслирования, участия, дипломов, сертификатов; копия титульного листа печатного издания со страницей «Содержание», ссылка на Интернет-ресурс		
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, краткосрочной целевой группы, жюри конкурсов, организации и судействе соревнований (в зависимости от уровня)	Уровень: <i>ОО</i> <i>муниципальный</i> <i>окружной</i> <i>региональный</i> <i>всероссийский</i>	1 2 3 4 5	выписки из протоколов, приказов, копии свидетельств		
4.3.	Разработка УМК, обеспечивающего реализацию дополнительной общеобразовательной программы за отчётный период	по 3 балла за каждое		Титульный лист УМК		
4.4.	Реализация совместно с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов	По 1 баллу за каждое (баллы суммируются)		Положения, приказы, ссылка на сайт		
4.5.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства в зависимости от уровня	участие на уровне: <i>муниципальном</i> <i>окружном</i> <i>региональном</i> <i>всероссийском</i> призовое место на уровнях: <i>муниципальном</i> <i>окружном</i> <i>региональном</i> <i>всероссийском</i>	1 2 3 4 2 3 5 7	копии: распорядительных документов по результатам участия в мероприятиях, дипломов, грамот, сертификатов, благодарственных писем и др.		
4.6.	Реализация педагогом образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, экскурсии,	Баллы суммируются На уровне		копии распорядительных		

	походы, выездные массовые мероприятия и другое) в зависимости от уровня	<i>ОО муниципальном окружном региональном всероссийском</i>	1 2 3 4 5	документов		
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	<i>отсутствие наличие</i>	0 2	Аналитическая справка		
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей						
5.1.	Доля обучающихся объединения, принявших участие в сдаче нормативов ГТО (по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО https://gto.ru/)	<i>5-10% 11-19% свыше 20%</i>	0,5 1 2	Аналитическая справка ЦТ ВФСК «ГТО» или копии подтверждающ их документов		
5.2.	Доля обучающихся объединения, получивших знаки ВФСК ГТО (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия)	<i>до 10% 11-19% свыше 20%</i>	2 3 4	Аналитическая справка ЦТ ВФСК «ГТО» или копии подтверждающ их документов		
5.3.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения во время образовательного процесса	<i>наличие отсутствие</i>	-1 1	справка руководителя СП		
5.4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений участников образовательных отношений	<i>наличие отсутствие</i>	-1 1	справка руководителя учреждения, заверенная подписью директора учреждения, на базе которого занимается объединение		
6. Совершенствование методов обучения и воспитания						
6.1.	Прохождение курсов, переподготовка (по профилю педагогической деятельности) в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий (за отчетный период)	Баллы суммируются <i>краткосрочные курсы повышения, курсы повышения квалификации переподготовка</i>	1 2 3	копии документов установленног о образца		
6.2.	Участие в инновационной, экспериментальной проектной и исследовательской деятельности	<i>на уровне: учреждения муниципальном окружном региональном</i>	1 2 3 5	Инновационны е продукты, внешние экспертные заключения, копии документов, подтверждающ их работу по данному направлению		
7. Наличие наград и поощрений						

7.1.	Наличие наград и поощрений в зависимости от уровня (постоянно с момента получения)	- Грамота Администрации м.р. Камышлинский - Грамота СВУ МОиН СО - Грамота МОиН СО - Грамота МОиН РФ - «Отличник народного просвещения», «Почетный работник РФ»	1 2 3 4 5	Копия грамоты (одна наивысшего уровня)		
7.2.	Участие и успешное выполнение педагогом нормативов ВФСК ГТО	Участие Бронзовый знак Серебряный знак Золотой знак	1 2 3 4	Аналитическая справка ЦТ ВФСК «ГТО» или копии подтверждающих документов		
Итого						

Подпись _____ / _____ /, дата « ____ » _____ 20 ____ г.

Проверено экспертной группой:

1. _____ / _____ /
2. _____ / _____ /

Критерии оценки профессиональной деятельности методиста, инструктора-методиста

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Форма отчетности	Само-оценка	Оценка экспертов
1. Результативность деятельности методиста по обеспечению качества предоставляемых услуг						
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны участников образовательных отношений	Да Нет	-1 +1	Справка руководителя		
2. Результативность организационно-методической деятельности педагога						
2.1.	Наличие педагогов-участников конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, в зависимости от уровня, включая заочные, он-лайн и дистанционные форматы	Баллы суммируются На уровне: муниципальном до 5% 5-10% 10-15% свыше 15% окружном до 5% 5-10% 10-15% свыше 15% региональном до 5% 5-10% 10-15% свыше 15% межрегиональном до 5% 5-10%	очно/заочно 0.2/0.1 0.3/0.2 0.5/0.3 1/0.5 0.5/0.3 1/0.5 2/1 3/1.5 1/1.5 2/1 3/1.5 4/2 2/1 3/1.5			

		10-15% свыше 15% <i>РФ</i> до 5% 5-10% 10-15% свыше 15% <i>международном</i> до 5% 5-10% 10-15% свыше 15%	4/2 5/2.5 3/1.5 4/2 5/2.5 6/3 4/2 5/2.5 6/3 7/3.5			
2.2.	Наличие педагогов-победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, в зависимости от уровня, включая заочные, он-лайн и дистанционные форматы	Баллы суммируются <i>На уровне:</i> <i>муниципальном</i> до 5% 5-10% 10-15% свыше 15% <i>окружном</i> до 5% 5-10% 10-15% свыше 15% <i>региональном</i> до 5% 5-10% 10-15% свыше 15% <i>межрегиональном</i> до 5% 5-10% 10-15% свыше 15% <i>РФ</i> до 5% 5-10% 10-15% свыше 15% <i>международном</i> до 5% 5-10% 10-15% свыше 15%	очно/заочно 0.5/0.3 1/0.5 2/1 3/1.5 1/0.5 2/1 3/1.5 4/2 2/1 3/1.5 4/2 5/2.5 3/1.5 4/2 5/2.5 6/3 4/2 5/2.5 6/3 7/3.5 5/2.5 6/3 7/3.5 8/4	копии распорядительных документов по результатам участия, дипломов, грамот, сертификатов		
2.3.	Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями, в том числе в он-лайн и дистанционных форматах (в зависимости от уровня)	Баллы суммируются Уровень: <i>ОО</i> <i>муниципальный</i> <i>окружной</i> <i>региональный</i> <i>всероссийский</i> +1 балл за материалы по итогам выступления, опубликованные в официальных печатных изданиях	1 2 3 4 5			
2.4.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию	<i>До 90%</i> 91%-100%	1 2	Справка руководителя		

2.5.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, от общего числа педагогических работников, в том числе в он-лайн и дистанционных форматах	<i>Свыше 33%</i>	3	копии документов установленного образца		
2.6.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) в зависимости от уровня	Баллы суммируются Уровень: <i>ОО</i> <i>муниципальный</i> <i>окружной</i> <i>региональный</i> <i>всероссийский</i> <i>+1 балл за материалы по итогам выступления, опубликованные в официальных печатных изданиях</i>	1 2 3 4 5	Копии методической продукции; выписка из решения методического/экспертного совета ОО либо заключение экспертных советов/групп		
2.7.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта (в зависимости от уровня)	Баллы суммируются Уровень: <i>ОО</i> <i>муниципальный</i> <i>окружной</i> <i>региональный</i> <i>всероссийский</i>	1 2 3 4 5			
2.8.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта-победителей (лауреатов) в зависимости от уровня	Баллы суммируются Уровень: <i>ОО</i> <i>муниципальный</i> <i>окружной</i> <i>региональный</i> <i>всероссийский</i>	2 3 4 5 6	Копии документов, подтверждающих работу по данному направлению; аналитические справки о результатах, заверенные руководителем		
2.9.	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включенные электронные) в зависимости от уровня	Уровень: <i>ОО</i> <i>муниципальный</i> <i>окружной</i> <i>региональный</i> <i>всероссийский</i>	1 2 3 4 5	копии публикаций, скриншот		
2.10.	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр) в зависимости от уровня	Уровень: <i>ОО</i> <i>муниципальный</i> <i>окружной</i> <i>региональный</i> <i>всероссийский</i>	1 2 3 4 5			
2.11.	Наличие грантов (в зависимости от уровня)	Уровень: <i>муниципальный</i> <i>окружной</i> <i>региональный</i> <i>всероссийский</i>	1 2 3 5			
2.12.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии в программе наставничества ОО по модели педагог-педагог	<i>отсутствие</i> <i>наличие</i>	0 1			
2.13.	Участие в жюри/оргкомитетах конкурсов, в работе творческих групп	Является членом рабочей группы, участвует в качестве жюри в мероприятиях на уровне: <i>ОО</i> <i>района</i> <i>округа</i> <i>региона</i>		Копии документов, подтверждающих профессиональную активность		

		+3 балла - руководит рабочей группой на уровне района, округа	1 2 3 4			
3. Награды и поощрения						
3.1.	Наличие наград и поощрений в зависимости от уровня (на постоянной основе)	- Администрации м.р. Камышлинский - СВУ МОиН СО - МОиН СО - МОиН РФ - «Отличник народного просвещения», «Почетный работник РФ»	1 2 3 4 5	Копия грамоты, документа (одна наивысшего уровня)		
3.2.	Выполнение нормативов ВФСК ГТО (на постоянной основе)	участие бронзовый знак серебряный знак золотой знак	1 2 3 4	Аналитическая справка ЦТ ВФСК «ГТО» или копии подтверждающ их документов		

Подпись _____/_____/, дата «_____» _____ 20____ г.

Проверено экспертной группой: 1. _____/_____/

2. _____/_____/

СОГЛАСОВАНО:
председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ с.Камышла

_____ Хасаншина Г.А.
«30» сентября 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
ГБОУ СОШ с.Камышла

_____ Каюмова А.Х.
«30» сентября 2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ДИСТАНЦИОННОЙ (УДАЛЕННОЙ) РАБОТЕ**

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы с. Камышла
муниципального района Камышлинский Самарской области

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» № 407-ФЗ от 08.12.2020 г.

Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

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

Для целей настоящего положения под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящим положением.

2. Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору,

предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные ст. 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей ст. 68 ТК РФ, может осуществляться путем обмена электронными документами.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

3. Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя

При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случаях, если в соответствии с ТК РФ работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия).

Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных ст. 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

5. Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

6. Особенности организации труда дистанционных работников

Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 - 168 ТК РФ.

7. Особенности охраны труда дистанционных работников

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами 17, 20 и 21 части второй ст. 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

8. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником

Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным ч.9 ст. 312.3 ТК РФ).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или

временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

9. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

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

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

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

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;
- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

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

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

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящим разделом положения, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно ч.2 ст. 157 ТК РФ, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Приложение № 4
к коллективному договору
ГБОУ СОШ с.Камышла

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ с.Камышла
_____ Хасаншина Г.А.
«30» сентября 2025 г.

Утверждаю:
Директор ГБОУ СОШ с.Камышла
_____ Каюмова А.Х.
«30» сентября 2025 г.

**Соглашение по охране труда работников
на 2026 год**

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы с. Камышла
муниципального района Камышлинский Самарской области

№	Содержание мероприятий	Стоимость работ (руб.)	Срок исполнения	Исполнитель
1	Выделение средств на мероприятия по охране труда	5 000	В течение года	Специалист по ОТ
2	Организация и прохождение обучения работников по ОТ	20 000	В течение года	Специалист по ОТ
3	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, различных видов мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами	5 000	По срокам	Специалист по ОТ
4	Обеспечение дезинфицирующими средствами	15 000	В течение года	Завхоз
5	Пополнение имеющихся медицинских аптек и приобретение новых	10 000	По истечении сроков	Специалист по ОТ
6	Проведение медицинских осмотров работников школы	бесплатно	Согласно графику	Специалист по ОТ
7	Обеспечение работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	35 000	По срокам	Специалист по ОТ
8	Проведение предрейсового медосмотра водителей	60 000	ежедневно	Учитель технологии
9	Установка дополнительной и модернизация имеющегося искусственного освещения в кабинетах	25 000	В течение года	Завхоз
Итого:		175 000		

Приложение № 5
к коллективному договору
ГБОУ СОШ с.Камышла

Согласовано
председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ с.Камышла
_____ Хасаншина Г.А.
«30» сентября 2025 г.

Утверждаю
Директор ГБОУ СОШ с.Камышла
_____ Каюмова А.Х.
«30» сентября 2025 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ
работ и профессий**
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы с. Камышла
муниципального района Камышлинский Самарской области
**имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и
другими средствами индивидуальной защиты**

N п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.).	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1	Уборщик производственных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм (халат) для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	ПРИКАЗ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и сmyвающих средств» п. 4932
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
2	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	ПРИКАЗ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и сmyвающих средств» п. 4030
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
3	Дворник	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	ПРИКАЗ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении единых типовых
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на год	

		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» п. 4933
4	Помощник воспитателя	Одежда специальная защитная	Костюм (халат) для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	ПРИКАЗ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» п. 3677
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	
5	Медсестра	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	ПРИКАЗ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»
			или		
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, до износа противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски		

6	Повар	Одежда специальная защитная	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	ПРИКАЗ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» п. 3593
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	
7	Кухонный работник	Одежда специальная защитная	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	ПРИКАЗ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» п. 3593
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	
8	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	ПРИКАЗ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» п. 4031
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
9	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	ПРИКАЗ Министерства труда и социальной защиты РФ

		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» п. 3101
10	Кастелянша	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	ПРИКАЗ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» п. 3427

Согласовано
председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ с.Камышла
_____ Хасаншина Г.А.
«30» сентября 2025 г.

Утверждаю
Директор ГБОУ СОШ с.Камышла
_____ Каюмова А.Х.
«30» сентября 2025 г.

**Перечень должностей работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы с. Камышла
муниципального района Камышлинский Самарской области
с ненормированным рабочим днем,
имеющих право на дополнительный отпуск**

№ п/п	Должность	Количество календарных дней отпуска
1	Главный бухгалтер	9
2	Бухгалтер	6
3	Экономист	6
4	Заведующий хозяйством	3

Протокол № 13
общего собрания работников (наименование организации)

с. Камышла

«30» сентября 2025 г.

Председателем собрания избрана Каюмова Айсылу Халиуллиновна,
секретарем собрания Мингалиева Елена Рашидовна.

Повестка дня:

1. Избрание представителя работников для подписания коллективного договора.
2. Рассмотрение и принятие Коллективного договора и приложений к нему (локальных нормативных документов).

По первому вопросу:

Слушали Дёму Марину Анатольевну. Она предложила избрать представителем от трудового коллектива Хасаншину Гулюзю Ахметовну – председателя профкома.

Голосовали тайным голосованием:

«За» __148__ чел.

«Против» __0__ чел.

«Воздержались» __0__ чел.

Решили: избрать представителем работников Хасаншину Гулюзю Ахметовну – председателя профкома и предоставить ему право подписи текста Коллективного договора, всех приложений к нему локальных нормативных документов, а также, в случае необходимости, вносимых в него изменений и дополнений в течении срока действия коллективного договора от имени всех работников организации.

Работники, не являющиеся членами профсоюза уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений. Представлять интересы всех работников при разработке, заключении и исполнении коллективного договора.

По второму вопросу:

Слушали Каюмову Айсылу Халиуллиновну. Она подробно ознакомила работников с условиями Коллективного договора и приложений к нему локальных нормативных документов.

Голосовали за принятие Коллективного договора в предложенной редакции

«За» __148__ чел.

«Против» __0__ чел.

«Воздержались» __0__ чел.

Решили: принять Коллективный договор в предложенной редакции со всеми приложениями к нему локальных нормативных документов.

Председатель собрания

Каюмова А.Х.

Секретарь собрания

Мингалиева Е.Р.