

**От работников:**  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
  
С.В. Михайлова  
« 12 » \_\_\_\_\_ 2021 год

**От работодателя:**  
Директор ГБОУ СОШ № 7  
города Похвистнево  
  
Д.А. Козлов  
« 12 » \_\_\_\_\_ 2021 год



### Коллективный договор

государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения Самарской области средней общеобразовательной  
школы № 7 города Похвистнево городского округа  
Похвистнево Самарской области

**ЗАРЕГИСТРИРОВАН**  
в департаменте трудовых отношений  
министерства труда, занятости и  
миграционной политики Самарской области  
12.05.21, Регистрационный № 3262021  
446450 г.о. Похвистнево, ул. Пермякова, 2А  
т/ф. (846-56) 2-39-33  
Подпись: *И. спец. Токмаренко И.Ю.*

Принят на общем собрании работников  
ГБОУ СОШ № 7 города Похвистнево  
Протокол № 2 от « 12 » \_\_\_\_\_ 2021 год

## 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. Охрана труда и здоровья.

Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Раздел 10. Обязательства профсоюза.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора.

### **Перечень приложений к коллективному договору:**

Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка».

Приложение № 2 «Перечень должностей работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 7 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск».

Приложение № 3 «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 7 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области».

Приложение № 4 «Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа на которых дает право на получение компенсационных выплат и сокращенной продолжительности рабочего времени».

Приложение № 5 «Перечень профессий и должностей, осуществляющих работу с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии, работа на которых дает право на получение компенсационных выплат».

Приложение № 6 Положение о дистанционной (удаленной) работе

Приложение № 7 «Соглашение по охране труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 7 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области на 2018 г.».

Приложение № 8 «Перечень работ и профессий, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средняя общеобразовательная школа № 7 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области (именуемой далее учреждение).

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 Михайловой Светланы Валерьевны председателя первичной профсоюзной организации (далее — Профком);
- работодатель в лице его представителя - директора Козлова Дмитрия Александровича.

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

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

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 учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.10. При ликвидации учреждения 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 учреждения.

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;
- 6) Перечень профессий и должностей с вредным и (или) опасными условиями труда, работа на которых дает право на получение компенсационных выплат и сокращенной продолжительности рабочего времени;
- 7) Перечень профессий и должностей, осуществляющих работу с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии, работа на которых дает право на получение компенсационных выплат.

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

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

## **II. Трудовой договор**

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

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

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

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

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

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

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

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

2.6. 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.

2.7. 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.

2.8. 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.

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

2.10. 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).

2.11. 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 № 1 к приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.12. 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).

2.13. Об изменении 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.

2.14. 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).

2.15. 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.

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

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

4. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

4.4. Стороны договорились, что:

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

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

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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

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

В учреждении для отдельных категорий работников устанавливается ненормированный рабочий день (Приложение № 2).

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, включая работников, работающих по сокращенному рабочему времени (ст. 95 ТК РФ)



Продолжительность работы в ночное время для сторожей учреждения устанавливается в соответствии со ст. 96 ТК РФ с 22.00 часов до 6.00 часов.

К работе в ночное время не допускаются (ст. 96 ТК РФ):

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста 18 лет.

5.4. 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.

5.5. 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.

5.6. 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.

5.7. 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.

5.8. 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 учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными инструкциями работников, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда (Приложение № 3).

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

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

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее

с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.10. 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.

5.11. 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 12 лет.

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).

5.12. Работодатель обязуется:

5.13. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 2).

- с вредными условиями труда 2, 3 или 4 степени либо опасными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда (ст. 117 ТК РФ). (Приложение № 4).

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

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- для проводов детей в армию до 3 календарных дней;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

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

- в случае регистрации брака работника (детей работника) - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников - 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
- для сопровождения 1 сентября детей в первый класс в образовательное учреждение; для сопровождения детей-выпускников 9 класса и 11 класса - 1 календарный день;
- работнику, избранному на выборную должность председателя первичной профсоюзной организации - 2 календарных дня.

5.13.3. 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.

5.14. 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).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, 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).

5.16. 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.

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

6. Стороны исходят из того, что:

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

6.2 Порядок надбавок и доплат к должностным окладам, а также стимулирующих выплат из фонда оплаты труда работникам учреждения согласно Положения об оплате труда (Приложение № 3).

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

6.6. 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.

6.7. 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.

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

## **VII. Гарантии и компенсации**

7.1. Работодатель выплачивает ежемесячно педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей ежемесячно.

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

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 7) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда работников и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения Профкома.

8.3. Проводить со всеми поступающими также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 8).

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

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

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по

охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Разработать и обеспечить безопасные условия и охрану труда (ст.212 ТК РФ).

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

8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.17. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.18. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.19. 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.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. 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.

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

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

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

9.5. 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).

9.6. 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.

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

9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

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

9.10. 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.

## **Х. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

10.1. 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.

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

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

10.4. 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.

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

10.6. 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).

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

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

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

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

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

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

10.15. 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.

10.16. Оказывать материальную помощь в случаях, определенных Положением об оплате труда (Приложение № 3).

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

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

### **Ответственность сторон.**

11. Стороны договорились, что:

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

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

11.3. 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.

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


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

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



Согласовано:

председатель первичной  
профсоюзной организации

 С.В. Михайлова

«12» мая 2021 год

Утверждено:

приказом № 7/09 от 12 мая 2021 года



Директор

Д.А. Козлов

2021 год

**Правила  
внутреннего трудового распорядка  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней общеобразовательной школы № 7  
города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средняя общеобразовательная школа № 7 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области разработаны и приняты в соответствии с требованиями ст. 189-190 Трудового кодекса Российской Федерации и Уставом образовательного учреждения.

1.2. Настоящие Правила утверждены работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

1.3. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.

1.4. Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы, а также 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.

1.5. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами учреждения.

1.6. Настоящие Правила вывешиваются в учреждении на видном месте.

1.7. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

## **2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников**

2.1. Трудовые отношения в образовательном учреждении регулируются Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании в РФ», Уставом учреждения, настоящими правилами.

2.2. Приём на работу в учреждение производится на основании заключённого трудового договора.

2.3. 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, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назна-

чения 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 настоящим 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 настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим 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.

2.4. 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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

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.

Приём на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под подпись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.

2.5. 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.

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, принятым в учреждении.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового - договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.8. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

2.9. На каждого работника ведётся личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в учреждении.

2.10. Перевод работника на другую работу, не оговорённую трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника.

2.11. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;

- выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

- требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.12. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям предусмотренных действующим законодательством.

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

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

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 сотрудник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчёт в день увольнения. По договоренности между работником и администрацией 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).

2.13. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации, звания «заслуженный работник», звание «ветеран».

2.14. Увольнение работников учреждения в связи с сокращением численности или штата учреждения допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на

другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объёма работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

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

3.1. С 1 января 2020 года учреждение в электронном виде ведёт и предоставляет в 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.

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. 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.

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

наименование работодателя;

должностное лицо, на имя которого направлено заявление (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.

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

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

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

### **4. Основные права 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, условия трудовых договоров;

- создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;
- предоставлять сотрудникам работу, обусловленную трудовым договором;
- правильно организовывать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах, обеспечив необходимыми принадлежностями и оргтехникой, создавая здоровые и безопасные условия труда, соответствующие правилам по охране труда (технике безопасности, санитарным нормам, противопожарным правилам);
- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, осуществлять организационную работу, направленную на устранение потерь рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- соблюдать оговоренные в трудовом договоре, Положении об оплате труда и Положении о премировании условия оплаты труда, выдавать зарплату не реже чем два раза в месяц;
- способствовать повышению квалификации сотрудников и совершенствованию их профессиональных навыков путем направления на курсы и тренинги;
- 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.

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

### 5.1. 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, причиненного 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.

#### 5.2. 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 несет ответственность за сохранность этого имущества);

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

выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

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

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

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение личного 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 работо-

дателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

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

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

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

6.3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу сотрудника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

6.4. 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.

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

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

7.2. Продолжительность рабочей недели составляет 40 часов в неделю.

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

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

7.3. Режим работы при пятидневной рабочей неделе для педагогических работников устанавливается с 08.00 часов и в соответствии с расписанием занятий и внеурочной занятости детей; общее время работы при пятидневной рабочей неделе для работников не являющихся педагогическими работниками: начало работы – 08:00 ч., окончания работы – 17:00 ч.

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

7.4. Для отдельных категорий работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников определяется приложением к коллективному договору (ст. 119 ТК РФ) (Приложение № 2). Ненормированный рабочий день не устанавливается для работников, которым установлен неполный рабочий день. Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

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 рабо-



чая неделя). При этом неполный рабочий день может быть разделен на части с учетом пожеланий сотрудника и производственных целей.

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

7.5. Обеденный перерыв - один час (в период с 12:00 до 13:00). Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи вместе с учениками, воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Перерыв 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.

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

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

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1–6 и 8 января – новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

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

7.7. 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.

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

7.9. Расписание занятий составляется администрацией учреждения исходя из педагогической целесообразности, с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

7.10. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами учреждения.

7.11. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 ТК РФ.

7.12. Педагогические работники привлекаются к дежурству в рабочее время в ОУ. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и заканчивается через 20 минут после окончания занятий по расписанию. График дежурств утверждается руководителем ОУ

по согласованию с профсоюзным комитетом. График доводится до сведения работников и вывешивается на видном месте.

7.13. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических объединений, родительские собрания и собрания коллектива учащихся, дежурства на внеурочных мероприятиях (например, вечерние дискотеки), продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

7.14. Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, инвалидам не менее 30 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 и 42 календарных дня в зависимости от должности. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем по согласованию с первичной профсоюзной организацией до 15 декабря текущего года. 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 составляют три календарных дня.

7.15. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении, за исключением работников, принятых в учреждение в порядке перевода от другого работодателя. 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 отпусков (график отпусков) устанавливается работодателем с учетом производственной необходимости и пожеланий работников.

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

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

В удобное время отпуск предоставляется работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет;

работникам в возрасте до 18 лет;

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

сотрудникам, которые награждены знаками «Почетный донор России» и «Почетный донор СССР»;

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;

героям Советского Союза, героям России, полным кавалерам ордена Славы;

героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы;

работникам, которые получили или перенесли лучевую болезнь и другие заболевания, которые связаны с радиацией вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалидам вследствие чернобыльской катастрофы, участникам ликвидации катастрофы;

работникам, которые претендуют на отпуск за первый рабочий год, при намерении работодателя включить их в график;

одному из работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях родителей (опекун или попечитель), который сопровождает ребёнка в возрасте до 18 лет для поступления в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и по приказу учреждения. 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 неиспользованный отпуск, или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

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

7.18. 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.

7.19. 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.

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

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

7.22. Работникам учреждения предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. ст. 128, 173 Трудового кодекса РФ.

7.23. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

7.24. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- работникам с ненормированным рабочим днем 3 календарных дня;
- работникам профессий с вредными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда.

7.25. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определены Положением.

7.26. Учет рабочего времени в учреждении организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника, последний своевременно (в течение трёх дней) информирует работодателя и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

7.27. В период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

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

## **8. Оплата труда**

8.1. Заработная плата работника в соответствии с действующей в организации системой оплаты труда, закрепленной в Положении об оплате труда работников ГБОУ СОШ № 7 города Похвистнево, состоит из должностного оклада, доплат компенсационного характера, стимулирующих выплат.

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

8.3. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц. За первую половину месяца зарплата выплачивается пропорционально отработанному времени 25-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца пропорционально отработанному времени - 10-го числа месяца, следующего за расчётным.

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

8.5. Работникам, принятым на работу с 1-го по 15-е число (включительно) текущего месяца, 25-го числа месяца приёма на работу выплачивается зарплата за первую половину месяца в размере, пропорциональном фактически отработанному времени в период с даты приёма на работу по 15-е число (включительно).

Заработная плата за вторую половину месяца приема на работу выплачивается 10-го числа месяца, следующего за месяцем приема на работу.

Начиная с месяца, следующего за месяцем приема на работу, заработная плата работникам, принятым на работу с 1-го по 15-е число (включительно), выплачивается в порядке, установленном пунктом 8.5 настоящих Правил.

8.6. Работникам, принятым на работу с 16-го по 25-е число (включительно) месяца выплачивается зарплата в размере, пропорциональном фактически отработанному времени в период с даты приема на работу по 25-е число (включительно).

Заработная плата за вторую половину месяца приема на работу выплачивается 10-го числа месяца, следующего за месяцем приема на работу.

8.7. Работнику может быть выплачена премия в размере до 100 процентов оклада при соблюдении условий и порядка, установленного Положением об оплате труда.

8.8. Работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением работников в возрасте до 18 лет.

8.9. Работникам в возрасте до 18 лет труд оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

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

8.11. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится 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.

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

8.13. Работодатель с заработной платы работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренных действующим законодательством РФ.

8.14. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

К ним относится отстранение от работы: в связи с туберкулезом больным туберкулезом. На период отстранения работникам выдаются пособия по государственному социальному страхованию;

в связи с тем, что лицо является носителем возбудителей инфекционных заболеваний и может явиться источником распространения инфекционных заболеваний и невозможно перевести работника на другую работу. На период отстранения работникам выплачивается пособие по социальному страхованию;

в связи с не прохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

в связи с не прохождением обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра (обследования) не по вине работника. В таком случае производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

8.15. Перечисление пособия по беременности и родам, единовременного пособия женщинам, вставшим на учёт в медицинские организации в ранние сроки беременности, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребёнком до 1,5 лет осуществляется на карту национальной платёжной системы «Мир».

## **9. Меры поощрения и взыскания**

9.1. В учреждении применяются меры морального и материального поощрения работников.

9.2. В учреждении существуют следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию;
- представление к награждению ведомственными и государственными наградами;
- премия за конкретный вклад;
- памятный подарок.

9.3. Поощрение за добросовестный труд осуществляет работодатель согласно соответствующего Положения. В отдельных случаях, прямо предусмотренных законодательством. Поощрение за труд осуществляется работодателем по согласованию

с профсоюзным комитетом учреждения.

9.4. Поощрение объявляется приказом по учреждению, заносится в трудовую книжку работника в соответствии с требованиями действующего законодательства. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.

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

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

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.

9.6. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.

9.7. 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, 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.

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

9.9. 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.

9.10. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством), не считая времени болезни сотрудника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учёт мнения представительного органа работников.

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

9.12. 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 администрацией по своей инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не

совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

## **10. Социальные льготы и гарантии**

10.1. При наличии средств работодатель оказывает материальную помощь работникам школы в случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
  - тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
  - смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).
- поощрительные выплаты в случаях:
- к праздникам (Дню учителя, Дню воспитателя и всех дошкольных работников, к Новогодним праздникам);
  - в связи с выходом на пенсию по возрасту.

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

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

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

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

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

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

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

п. 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

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

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

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

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

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

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

п. 7.1) 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 настоящим Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

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

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

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

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

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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



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

11.4. 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.

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

11.6. 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.

Согласовано:

председатель первичной  
профсоюзной организации

 С.В. Михайлова

« 17 » Май 2021 год

Утверждено:

приказом № 12 от 12 мая 2021 года

Директор



 Д.А. Козлов

12 2021 год

### Перечень

должностей работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 7 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск

(ст. 101, ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации)

№ п/п	Должность	Количество календарных дней отпуска
1.	Заместитель директора по УВР	3
2.	Главный бухгалтер	3
3.	Бухгалтер	3
4.	Ведущий специалист по кадрам	3
5.	Заведующий хозяйством	3
6.	Юрисконсульт	3

Согласовано:

председатель первичной  
профсоюзной организации

 С.В. Михайлова

« 11 » мая 2021 год

Утверждено:

приказом № 9/п от 12 мая 2021 года

Директор



Д.А. Козлов

12 мая 2021 год

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области  
средней общеобразовательной школы № 7 города Похвистнево  
городского округа Похвистнево Самарской области  
(ГБОУ СОШ № 7 города Похвистнево)  
(в новой редакции)

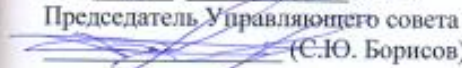
Принято

Управляющим советом

Протокол № 2

От « 11 » мая 2021 г.

Председатель Управляющего совета

 (С.Ю. Борисов)

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 7 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
- Постановлением Правительства Самарской области «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» от 01.06.2006 г. № 60 в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83, от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201, от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119, от 26.05.2011 N 204, от 12.10.2011 N 578, от 27.10.2011 N 702, от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739, от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 20.12.2016 N 773 (вступает в силу с 1 января 2017 года), от 01.02.2017 N 62 (вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 января 2017 года), от 02.02.2018 N 57, от 06.03.2019 N 121, от 16.04.2019 N 237, от 11.12.2019 N 913, от 16.07.2020 N 494, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016));
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 (далее - Постановление) «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» (заголовок с учетом изменений на 31 декабря 2015 года) в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 06.10.2009 г. № 485, от 08.09.2010 г. № 398, от 27.10.2011 г. № 702, от 31.10.2012 г. № 600 (вступает в силу с 1 января 2013 года), от 21.03.2013 г. № 107, от 12.12.2013 г. № 756 (вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 октября 2013 года), от 16.12.2013 г. № 762 (вступает в силу с 1 января 2014 года), от 17.02.2014 г. № 79 (вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет своё действие на отношения, возникшие с 1 января 2014 года), от 31.12.2015 г. № 917, от 15.12.2016 г. № 736, от 01.02.2017 г. № 62 (вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 января 2017 года), от 15.01.2018 г. № 9,
- с учетом: определение Верховного суда Российской Федерации от 18 апреля 2012 года № 46-АПГ 12-3
- постановление Правительства Самарской области от 24 сентября 2012 года № 464
- постановление Правительства Самарской области от 29 октября 2012 года № 576
- постановление Правительства Самарской области от 21 марта 2013 года № 107;
- от 19.12.2019 № 959, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самар-

- ской области от 06.10.2009 № 485 (в ред.20.12.2016), от 25.09.2012 № 475, от 29.10.2012 № 576;
- постановление Правительства Самарской области от 30 ноября 2020 года № 949 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»
  - приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», в редакции приказа министерства образования и науки от 30.09.2015 г. № 382/1-од, изменениями приказа Министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 N 408-од, изменениями приказа Министерства образования и науки Самарской области от 03.10.2019 год № 314-од, изменениями приказа Министерства образования и науки Самарской области от 16.10.2020 год № 411-од
  - Постановлением Правительства Самарской области 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92, от 09.10.2009 N 536, от 23.06.2010 N 299, от 12.10.2011 N 575, от 27.10.2011 N 702, от 21.06.2012 N 287, от 25.09.2012 N 475, от 21.03.2013 N 107, от 30.10.2013 N 582, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 23.12.2016 N 797, от 01.02.2017 N 62, от 18.04.2017 N 245, от 14.09.2017 N 594, от 14.02.2018 N 78, от 29.11.2018 N 721, от 06.03.2019 N 121, от 15.04.2019 N 224, от 28.08.2019 N 594, от 29.08.2019 N 604, от 17.12.2020 N 1041, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016));
  - приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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 редакции приказов министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 N 408-од, от 03.07.2017 N 262-од, от 02.06.2020 N 241-од);
  - приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 N 237-од, от 13.02.2015 N 50-од, от 03.07.2017 N 262-од;
  - распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009г. № 295 «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», с 05.07.2017 г. Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 г. № 486- р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных Министерству образования и науки

Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы», изменениями распоряжения Министерства образования и науки Самарской области от 09.10.2019 г. № 865-р.

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 г. № 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»;
- приказом 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»;
- иными нормативными правовыми актами органов исполнительной власти Самарской области, регламентирующими оплату труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области.

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

1.4. Для целей настоящего Положения используют следующие основные понятия и определения:

- система оплаты труда работников общеобразовательного учреждения – 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 общеобразовательного учреждения 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 учреждения, 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 общеобразовательного учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.5. Настоящее Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника общеобразовательного учреждения по обеспечению высокого качества результатов деятельности образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.6. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в общеобразовательном учреждении 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).

1.7. Положение принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с советом учреждения и утверждается приказом директора.

1.8. Положение подлежит уточнению и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

1.9. Настоящее Положение вступает силу со дня его утверждения.

1.10. Настоящее Положение является локальным нормативным актом ГБОУ СОШ № 7 города Похвистнево.

## **2. Формирование и структура фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 7 города Похвистнево.**

**2.1.** Формирование фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 7 города Похвистнево (далее - Учреждение) осуществляется на основании утвержденных постановлением Правительства Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования (далее нормативных затрат) с учетом объема дополнительных финансовых средств по формуле, установленной п. 1 «Методики формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области" и работников государственного образовательного учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, обеспечивающих реализацию общеобразовательных программ начального общего образования (утвержденной Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60, далее – «Методика формирования и распределения фонда оплаты труда» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006N 83, от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201, от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119, от 26.05.2011 N 204, от 12.10.2011 N 578, от 27.10.2011 N 702, от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739, от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016N 578, от 20.12.2016 N 773, от 01.02.2017 N 62, от 02.02.2018 N 57, от 06.03.2019 N 121, от 16.04.2019 N 237, от 11.12.2019 N 913, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016))), а так же нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования и (или) адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования и нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода (утвержденных Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 N 398, от 27.10.2011 N 702, от 31.10.2012 N 600, от 21.03.2013 N 107, от 12.12.2013 N 756, от 16.12.2013 N 762, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 15.12.2016 N 736, от 01.02.2017 N 62, от 15.01.2018 N 9, от 19.12.2019 N 959, с изм., внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016), от 25.09.2012 N 475, от 29.10.2012 N 576, а так же 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 (утвержденных Постановлением Правительства Самарской

области 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92, от 09.10.2009 N 536, от 23.06.2010 N 299, от 12.10.2011 N 575, от 27.10.2011 N 702, от 21.06.2012 N 287, от 25.09.2012 N 475, от 21.03.2013 N 107, от 30.10.2013 N 582, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 23.12.2016 N 797, от 01.02.2017 N 62, от 18.04.2017 N 245, от 14.09.2017 N 594, от 14.02.2018 N 78, от 29.11.2018 N 721, от 06.03.2019 N 121, от 15.04.2019 N 224, от 28.08.2019 N 594, от 29.08.2019 N 604, от 17.12.2020 N 1041, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016)).

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

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;

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 16.04.2019 N 237);

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;

(пп. 1 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 31.12.2015 N 917)

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.



(абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 06.03.2019 N 121)

2) стимулирующего 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.

(в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 02.02.2018 N 57)

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

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

(пп. 3 введен Постановлением Правительства Самарской области от 02.02.2018 N 57).

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

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

$$\text{ЗПп} = \text{Сч} \times \text{Кпр} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times 4,2 \times \text{Кгр} \times \text{Ккв} \times \text{Кзн} + \text{Д} + \text{Сп},$$

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 16.04.2019 N 237)

где:

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

Сч - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

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

(абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 16.04.2019 N 237)

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

(абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 16.04.2019 N 237)

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

(абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 16.04.2019 N 237)

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

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

Кгр - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, 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;

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 категорию;

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

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

(абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 14.04.2011 N 119)

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, который устанавливается в следующих размерах:

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25)

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;

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25)

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

Сп - величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

2.1.4. Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом:

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы по очной форме обучения;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы по очной форме обучения;

с учащимися, осваивающими основные адаптированные общеобразовательные программы по очной форме обучения;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы по очно-заочной форме обучения;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы или основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы, по очной форме обучения в общеобразовательных учреждениях, а также филиалах общеобразовательных учреждений, рассматриваемых в качестве сельских малокомплектных общеобразовательных учреждений, в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.09.2006 N 126;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы или основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение от-

дельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы, по очной форме обучения в образовательных организациях Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия (памятниках истории и культуры), в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 17.12.2015 N 847;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы в медицинских организациях;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы на дому;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные или основные адаптированные общеобразовательные программы по семейной форме обучения и проходящими промежуточную и итоговую аттестацию экстерном.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, для учащихся общеобразовательных учреждений, филиалов общеобразовательных учреждений, осваивающих основные общеобразовательные программы, в том числе обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы, рассчитывается для:

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 1-х классах;

начального общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом во 2-х, 3-х и 4-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 5-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 6-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 7-х классах;

основного общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в 8-х и 9-х классах;

основного общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом в 8-х и 9-х классах;

среднего общего образования.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается два раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, по формуле

где  $Sч$  - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

ФОТпед. - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

- сумма ученико-часов в соответствии с учебным планом;

$a_i$  - количество учащихся в классе;

$b_i$  - количество часов за год в соответствии с учебным планом в классе на одного обучающегося;

$i$  - переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ..., 11-й классы;

УД - количество дней в учебном году, но не более 245 дней;

365 - количество дней в году.

(п. 5 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 20.12.2016 N 773)

6. Зарплата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср,$$

где:

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, 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;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

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, который устанавливается в следующих размерах:

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25)

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;

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25)

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

2.1.5. Зарплата 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

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн + Ср,$$

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 11.12.2019 N 913)

где:

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

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

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

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, который устанавливается в следующих размерах:

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25)

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;

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25)

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

(абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 11.12.2019 N 913)

2.1.6. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

(п. 7.1 введен Постановлением Правительства Самарской области от 26.05.2011 N 204)

2.1.7. Порядок отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается Северо-Восточным управлением МО и НСО в зависимости от объемных показателей образовательного учреждения.

2.1.8. Заработная плата работников общеобразовательного учреждения не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.1.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

2.1.10. **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.**

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

2.1.12. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

2.1.13 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 учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)" в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92, от 09.10.2009 N 536, от 23.06.2010 N 299, от

12.10.2011 N 575, от 27.10.2011 N 702, от 21.06.2012 N 287, от 25.09.2012 N 475, от 21.03.2013 N 107, от 30.10.2013 N 582, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 23.12.2016 N 797, от 01.02.2017 N 62, от 18.04.2017 N 245, от 14.09.2017 N 594, от 14.02.2018 N 78, с изменениями внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016).

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25)

**2.1.14 Предельный уровень** соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения 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 и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников общеобразовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.» (от 10.12.2016 № 1339)

(Постановление Правительства Самарской области от 01.02.2017 № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»)

**2.1.15.** Заработная плата директора и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения формируется за счет фонда оплаты труда школы и структурных подразделений. Часть заработной платы сформированной за счет структурных подразделений по состоянию на 1 января и 1 сентября утверждается приказом директора, при формировании штатного расписания.

**2.2.** Заработная плата работников структурных подразделений детских садов Учреждения (далее - дошкольное образование учреждения) представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

**2.2.1.** К компенсационным выплатам относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией.

К иным обязательным выплатам относится надбавка 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.

К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с ограниченными возможностями здоровья, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 08.09.2010 N 398)

выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;

выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

ежемесячная надбавка за выслугу лет.

(абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 N 600 с 1 января 2013 года)

2.2.3. Должностные оклады (оклады) работников структурных подразделений дошкольного образования учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

2.2.4. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников структурных подразделений дошкольного образования учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

2.2.5. Работникам структурных подразделений дошкольного образования учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

2.2.6. Оплата труда руководителя структурного подразделения дошкольного образования учреждения производится в порядке, определенном настоящим Положением. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю структурного подразделения дошкольного образования учреждения устанавливаются руководителем Учреждения.

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

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

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

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

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

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

$i$  - наименование соответствующей образовательной программы;

$z$  - порядковый номер периода;

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

12 - количество месяцев в году;

Т - 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).

2.2.9. 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

2.2.10. 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

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

2.2.12. Экономия по фонду оплаты труда дошкольного образовательного учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

2.2.13. Соотношение базовой части и стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования:

базовая часть - в размере 71,7% от фонда оплаты труда (абзац с изменениями на 15 января 2018 года);

стимулирующая часть - в размере 28,3% от фонда оплаты труда (абзац с изменениями на 15 января 2018 года);

Соотношение базовой части и стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений по осуществлению присмотра и ухода:

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

стимулирующая часть - в размере 23,2% от фонда оплаты труда;

В состав базовой части заработной платы включается оплата труда работников дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по штатному расписанию с учетом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных).

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

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

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

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

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



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

(п. 4.1 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 31.10.2012 N 600)

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.

(п. 4.1.1 введен Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 N 600)

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

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанным в абзаце пятом пункта 2.3.5 настоящего Положения, суммируются.

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

(п. 4.1.2 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 16.12.2013 N 762)

2.2.14. Работникам структурных подразделений дошкольного образования учреждения производятся компенсационные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

2.2.15. Размеры и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.16. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

2.3. Заработная плата работников структурного подразделения дополнительного образования детей (далее – дополнительное образование) представляет собой вознаграждение за труд, начисляется в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих согласно штатному расписанию, которое формируется руководителем структурного подразделения в пределах базового фонда оплаты труда и утверждается директором школы. В зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы заработная плата состоит из должностного оклада, компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

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.

2.3.1. Должностные оклады, размеры и сроки увеличения должностных окладов

работников дополнительного образования устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

2.3.2. 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 ФОТ – фонд оплаты труда работников дополнительного образования;

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.

2.3.3. Фонд 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.

2.3.4. Выплаты работникам дополнительного образования осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников дополнительного образования на текущий финансовый год из соответствующих частей фонда оплаты труда.

2.3.5. Заработная плата не может быть меньше установленного минимального размера оплаты труда.

2.3.6. Должностные оклады работников дополнительного образования устанавливаются с учетом минимальных требований к квалификации, установленных

квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.3.7. Выполнение работником других работ и обязанностей, не предусмотренных трудовым договором, оплачивается по дополнительному договору, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

2.3.8. На работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу помимо основной работы), ежегодно на 1 сентября и на 1 января составляется тарификационный список установленной формы, в котором определено количество учебных часов в соответствии с учебным планом и учебными программами на учебный год.

2.3.9. В дополнительном образовании устанавливаются две формы оплаты труда:

- установление должностных окладов;
- почасовая оплата труда.

2.3.10. Доплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, в двойном размере, либо по желанию и заявлению работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха в соответствии с ТК РФ;
- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за выполнение работ различной квалификации.

К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

- надбавка за ученую степень доктора наук;
- надбавка за ученую степень кандидата наук;
- надбавка за почетное звание: СССР, Российской Федерации и России, соответствующее профилю выполняемой работы;
- надбавка за орден: СССР, Российской Федерации и России полученный за достижения в сфере образования.

2.3.11. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются руководителем дополнительного образования в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3.12. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются от должностного оклада работника без учета доплат и надбавок.

2.3.13. К стимулирующим выплатам относятся:

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

Максимальный период выплат – один год.

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 в следующих размерах:

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

Изменения ежемесячной надбавки за выслугу лет производится при увеличении стажа работы в должности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в дополнительном образовании, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера надбавки.

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

2.3.15. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной для профессиональной квалификационной группы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку, и им может быть установлен тот же должностной оклад. К таким лицам предъявляется требование получения дополнительного профессионального педагогического образования после трудоустройства

2.3.16. Руководитель структурного подразделения дополнительного образования имеет право вести педагогическую деятельность в соответствии с уровнем знаний и квалификации.

2.3.17. Объем педагогической работы для руководителя структурного подразделения, который он может выполнять помимо основной работы за дополнительную плату, не должен превышать 240 часов в год. Оплата за часы педагогической работы руководителя структурного подразделения, в случае если они выполняются сверх предельной учебной нагрузки, осуществляется на условиях почасовой оплаты.

2.4. Установленные работнику компенсационные выплаты исчисляются в процентном отношении от оклада или в суммовом выражении (абсолютная величина). Выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты исчисляются в суммовом выражении, выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом работодателя.

2.5. Размер выплат работникам стимулирующего и компенсационного характера, период их действия утверждается приказом работодателя.

2.6. Компенсационные выплаты (доплаты) работникам устанавливаются один раз в год на начало первого учебного полугодия или в течение полугодия на определённый срок. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты) могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

2.7. При установлении выплат, а также определения их размера учитываются эффективность (качество), результативность и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

2.8. За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение объёма работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливаются доплаты, размер которых определяется по соглашению сторон с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

2.9. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

### **3. Условия и порядок назначения доплат, надбавок, компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда работникам ОУ.**

3.1. Доплаты связаны с возложением на работника каких – либо дополнительных

трудовых функций сверх тех, что были определены при заключении трудового договора.

3.2. Сумма доплат и выплат работникам образовательного учреждения, включая директора ОУ, ограничивается максимальными размерами.

3.3. Выплаты компенсационного характера утверждаются приказом директора по представлению заместителей руководителя на основании письменного согласия работника по состоянию на 01 сентября и 01 января при формировании штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда.

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

3.5. Снятие доплат и выплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия доплат и выплат;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которое были определены доплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты.

3.6. Доплаты за наличие вредных условий труда на рабочем месте устанавливаются на основании приказа по ОУ на основании результатов специальной оценки условий труда в зависимости от класса вредности.

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

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

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

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

Наименование	Размер
• проверка тетрадей и письменных работ	до 15 %
• заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.)	до 10 %
• консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 15 %
• самостоятельная компьютерная обработка документов, обслуживание оргтехники	до 50 %
• за работу педагогических работников с родителями	до 25%
• организация предпрофильной подготовки учащихся	до 15 %
• ведение персонифицированного учета	до 45 %
• оформление документов на льготное пенсионное обеспечение	до 25 %
• самостоятельная подшивка документов	до 50 %
• работа с архивом (оформление и хранение)	до 35 %
• ведение статистической отчетности	до 35 %
• учет и организация горячего питания с детьми ОВЗ	до 45 %
• информационно-техническое сопровождение сайта ОУ	до 50 %
• руководство методическими объединениями	до 20 %
• внедрение современных образовательных технологий	до 20 %
• внедрение и контроль в процесс обучения здоровьесберегающих технологий	до 20 %
• осуществление мониторинга состояния здоровья и уровня физического развития учащихся и физическую подготовку	до 15 %

• организация работы с программным комплексом АСУ РСО	до 50 %
• организация работы с программным комплексом «АТТЕСТАТЫ»	до 20 %
• организация работы с программным комплексом АИС Кадры в образовании	до 50 %
• ведение воинского учета	до 50 %
• подготовка демонстрационных опытов	до 10 %
• организация работы по безопасности жизнедеятельности ОУ	до 50 %
• организация кружковой работы	до 50 %
• Ведение протоколов общих собраний, педагогических, управляющих советов, и иных протоколов в соответствии с требованиями	до 25 %
• Выполнение обязанностей библиотекаря	до 50 %
• работа с общественными организациями	до 15 %
• выполнение функции наставника	до 15%
• организация работы и руководство экспериментальной площадкой, инновационной деятельности учреждения	до 100 %
• Работа в комиссиях разного уровня: - за участие в экспертной комиссии - за участие в закупочной комиссии - за участие в приёмочной комиссии - за участие в постоянно действующей инвентаризационной комиссии - за участие в комиссии по развитию образовательного процесса	до 50 % до 15 % до 25 % до 10 % до 25 %
• Оформление, озеленение помещений школы, детских садов и прилегающих к ним территорий	до 50 %
• Организация дополнительных лечебно-профилактических мероприятий по рекомендации врача-педиатра с детьми, состоящими на персонифицированном учете (часто болеющие)	до 70 %
• За творческий подход к пошиву костюмов и спецодежды для сотрудников ДОУ	до 100 %
• Работа в системе единой электронной очереди Е-услуги	до 50 %
• За разработку рецептов диетического питания для детей аллергиков по рекомендации врача	до 100 %
• За приготовление диетического питания для детей аллергиков по рекомендации врача	до 25 %
• оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов воспитательно-образовательного процесса	до 15 %
• своевременное и качественное ведение банка данных детей охваченных различными видами контроля	до 25 %
• организация работы с программным комплексом ЕИС (единая информационная система закупок)	до 50 %
• работа на официальном сайте размещения информации об учреждении <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>	до 40 %
• За интенсивность, напряженность труда	до 100%
• осуществление мониторинга, аудита и контроля закупок товаров, работ, услуг, определение поставщиков, обеспечение гласности осуществления закупок	до 50 %

### 3.11. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами:

- учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- учитывающими квалификационную категорию работников;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы (заслуженный учитель), орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

### **3.12. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации:**

- выплаты работникам, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда до **12%**;
- доплаты за работу в ночное время (**35%**);
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за совмещение профессии (должности);
- доплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ;
- доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплаты за выполнение работ различной квалификации.
- надбавка за работу в группах для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития);
- пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня болезни работника выплачиваются работодателем;

3.13. Размер и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.14. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже установленных Трудовым законодательством Российской Федерации (приложение № 1)

3.15. Педагогическим работникам устанавливается постоянная компенсационная доплата на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере базовой суммы, в соответствии с Законом РФ от 10.07.2007г. п.8 ст.55 № 3266-1 «Об образовании», пунктом 11 статьи 108 ФЗ «Об образовании в РФ» № 279 от 29.12.2012 г.

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

3.17. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2020 года № 448 и Соглашением о выделении трансфертов, педагогическим работникам, осуществляющих классное руководство, устанавливается дополнительное вознаграждение за счет средств федерального бюджета в размере 5 000 рублей за класс, класс-комплект вне зависимости от наполняемости, но не более чем за 2 класс, класса-комплекта.

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

## **4. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда**

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

4.2. 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. В состав стиму-

лирующего фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда учреждения.

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

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

4.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образования распределяется следующим образом:

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

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

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

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

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

4.4.1. 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.

(п. 4.1.1 введен Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 N 600 с 1 января 2013 года)

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

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанным в [абзаце первом пункта 4.1.1](#) настоящего Положения, суммируются.

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

(п. 4.1.2 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 16.12.2013 N 762)



4.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образования распределяется следующим образом:

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

Максимальный период выплат – один год.

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.

4.6. Регламент распределения стимулирующего фонда определяется настоящим Положением.

4.7. К видам стимулирующих выплат работникам учреждения относятся:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за выслугу лет;
- иные поощрительные выплаты.

4.7. Стимулирующие выплаты могут носить периодический и разовый характер. Периодические стимулирующие выплаты (надбавки за эффективность (качество) труда) устанавливаются сроком на один год (с 01 сентября по 31 августа следующего календарного года).

4.8. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых (приложение № 2, 3, 4, 5, 6, 7) критериев оценки эффективности (качества) работы в следующем порядке:

- Работники общеобразовательного учреждения представляют директору материалы по самоанализу деятельности за прошедший период в соответствии с критериями и показателями качества труда работников ОУ и по форме, утвержденной приказом директора, не позднее 20 августа текущего года.
- Размеры выплат определяются по количеству баллов за каждый критерий, представленный в оценочном листе. Баллы в оценочном листе проставляются в соответствии с материалами портфолио. Показатели в оценочном листе являются основанием для назначения выплат. К оценочному листу работник учреждения прикладывает пояснительную записку, содержащую информацию, подтверждающую достижение значений по каждому критерию и показателю стимулирования, а также копии документов, подтверждающих достижение значений показателей оценочного листа (дипломов, грамот, свидетельств и др.) Комиссия не вправе требовать от работника копии документов, содержание которых отражается в аналитических справках, отчетах, статистических данных учреждения, содержащих персональные данные.
- Оценочный лист заполняется на каждого работника Учреждения, за исключением внешних совместителей.
- Оценочный лист подписывается председателем экспертной комиссии.
- Состав экспертной комиссии определяется приказом директора Учреждения.
- В состав экспертной комиссий включаются: заместители директора, председатель профсоюзного комитета, руководители методических объединений, специалист по кадрам, юристконсульт, представители Управляющего Совета (из числа

родительской общественности), представитель органа управления образованием (по согласованию), представитель органа муниципального образования (по согласованию).

- Председатель экспертной комиссии выбирается тайным голосованием из числа членов экспертной комиссии.
- После утверждения оценочных листов директор ОУ в течение трех дней представляет в экспертную комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников ОУ, являющуюся основанием для их стимулирования 1 раза в год: не позднее 01 сентября текущего года.
- Экспертная комиссия обязана в течение 3 дней после представления аналитической информации директором школы её рассмотреть и утвердить итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников ОУ за истекший годовой период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику.

Для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части педагогических работников Школы делится на общее количество фактически набранных баллов в соответствии с Приложением 2, далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым педагогическим сотрудником конкретно:

$$\text{Стб} = \text{Ос} / \text{Офб},$$

где Стб – стоимость 1 балла; Ос – общая сумма стимулирующего ФОТ; Офб – общее фактическое количество баллов, которые находятся по формуле:

$$\text{Офб} = \text{Фб} \times \text{Кп}$$

где Фб – общее фактическое количество баллов, Кп – количество педагогических работников.

Стимулирующие выплаты административно-хозяйственному и обслуживающему персоналу Школы производятся исходя из следующего расчёта. Для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части административно-хозяйственного и обслуживающего персонала делится на общее максимально запланированное количество набранных баллов в соответствии с Приложением 4, далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым сотрудником конкретно:

$$\text{Стб} = \text{Ос} / \text{Омб},$$

где Стб – стоимость 1 балла; Ос – общая сумма стимулирующего ФОТ; Омб – общие максимально запланированные баллы которые находятся по формуле:

$$\text{Омб} = \text{Мб} \times \text{Кп},$$

где Мб – максимально запланированное количество баллов по категориям, Кп – количество административно- хозяйственного и обслуживающего персонала.

Стимулирующие выплаты педагогическому и вспомогательному персоналу СП дошкольного образования производятся исходя из следующего расчёта. Для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части соответствующей категории персонала делится на общее максимально запланированное количество набранных баллов в соответствии с Приложением 5,6, далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым сотрудником конкретно:

$$\text{Стб} = \text{Ос} / \text{Омб},$$

где Стб– стоимость 1 балла; Ос – общая сумма стимулирующего ФОТ соответствующей категории персонала; Омб– общие максимально запланированные баллы в данной категории, которые находятся по формуле:

$$\text{Омб} = \text{Мб} \times \text{Кп},$$

где Мб – максимально запланированное количество баллов соответствующей категории персонала, Кп– количество работников соответствующей категории.

Стимулирующие выплат работникам СП дополнительного образования определяется следующим образом:

а) определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников дополнительного образования, отводимый на выплату стимулирующих надбавок по результатам работы работникам СП дополнительного образования, в том числе директору Учре-

ждения, руководителю структурного подразделения, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала;

б) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников СП дополнительного образования в августе производится подсчет баллов за соответствующий период (текущий календарный год) по всем критериям и показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника, в том числе и для руководителя СП дополнительного образования. После подсчета баллов для оценки результативности работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником, включая руководителя СП дополнительного образования.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

в) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на стимулирующие выплаты, делится на общую сумму баллов, набранную работниками СП дополнительного образования. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

г) далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника СП дополнительного образования, таким образом, получается размер стимулирующих выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период

– Утверждение основного расчетного показателя для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику – денежного веса одного балла оценки профессиональной деятельности работников – утверждается Советом ОУ дважды в течение текущего учебного года на заседаниях, проводимых соответственно в январе и сентябре.

– Утвержденный показатель используется в период с сентября по декабрь (с января по август) текущего учебного года для расчета в денежном выражении размера стимулирующих выплат каждому работнику путем умножения денежного веса, утвержденного одного балла оценки, на установленную сумму баллов оценки профессиональной деятельности, полученной работником в результате мониторинга.

– Директор ОУ не позднее 01 сентября текущего года издает распорядительный документ об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения.

4.9. Работник ОУ знакомится с решением экспертной комиссии по установлению надбавок за результативность его труда и, в случае своего несогласия с оценкой в течении двух рабочих дней направляет письменное заявление на имя директора учреждения с просьбой о повторном рассмотрении материалов, обосновав в заявлении свою просьбу.

4.10. По поручению директора Учреждения члены экспертной комиссии повторно рассматривают материалы работника ОУ и в течение 3-х дней готовят письменный ответ.

4.11. Предложения членов экспертной комиссии учитываются директором ОУ при подготовке приказа на установление выплат.

4.12. Предложения комиссии по установлению надбавок за результативность работы работника ОУ могут быть приняты директором Учреждения к рассмотрению в случае, если они получили положительную оценку более чем половины членов комиссии и зафиксированы председателем экспертной комиссии.

4.13. Критерии эффективности труда заместителей руководителя общеобразовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ) выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, утвержденных министерством образования и науки Самарской области. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых (приложение № 3) критериев оценки эффективности (качества) работы.

4.14. Надбавки за эффективность (качество) работы учебно-вспомогательного персонала, работников бухгалтерии и персонала, не связанного с образовательным процессом,

устанавливаются на основании прилагаемых (приложение № 4) критериев оценки эффективности (качества) работы.

4.15. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников структурного подразделения дошкольного образования (приложение № 5).

4.16. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору учреждения утверждаются Северо-Восточным управлением МО и НСО.

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

4.18. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

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

4.19. При переводе 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 и отпуска по уходу за ребенком за ним сохраняются стимулирующие выплаты, которые выплачивались работнику на момент его ухода в отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком.

4.20. Полученный размер поощрительных выплат за результативность и эффективность работы выплачивается равными долями ежемесячно в соответствии с данным Положением.

4.21. При изменении в течение периода, на который установлены размеры стимулирующих выплат за результативность и эффективность работы, размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера стимулирующих выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда. Корректировка денежного веса 1 балла производится и в случае наступления права на стимулирующие выплаты у впервые принятых работников в соответствии с пунктом 14.18. настоящего Положения.

4.22. К иным стимулирующим выплатам относится премия. 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).

4.22.1. Премироваться могут все сотрудники учреждения, не имеющие не снятых письменных взысканий в течение последнего календарного года.

4.22.2. Источниками финансирования расходов, связанных с премированием являются:

- экономия единого фонда оплаты труда образовательного учреждения;
- доходы от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

4.22.3. Решение о премировании работников принимается директором ОУ на основании ходатайства председателя первичной профсоюзной организации или Совета ОУ, а также представления заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера оформляется приказом руководителя учреждения, в котором указывается размер премии.

4.23. Премирование может быть как поощрение (награждение) отличившихся работников.

По результативности работы Учреждения в течение определённого периода (учебного года, четверти или иного) может осуществляться премирование всех категорий работников приказом директора.

4.24. Премии выплачиваются:

- за профессиональное мастерство, высокую результативность, качество, эффективность выполняемой работы;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины;
- за активное участие в общественной жизни, направленное на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- за соблюдение сроков и качественную подготовку образовательного учреждения к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений;
- за проведение открытых уроков, занятий;
- за выступления (доклады) на педсоветах;
- за разработку методических пособий и использование их в работе;
- за выполнение работы, не предусмотренной функциональными обязанностями, если за нее не производится доплата;
- за организацию и проведение семинаров, совещаний, "круглых столов" и т.п.;
- по результатам участия работника в конкурсах профессионального мастерства;
- за активное участие в пополнении внебюджетного фонда ОУ за счёт спонсоров;
- работнику, не использовавшему больничный лист в течение года;
- иные поощрительные выплаты: премирование к юбилейным датам со дня рождения (50 лет - женщины и мужчины, 55 лет - женщины, 60 лет - мужчины).

4.25. Стимулирующие выплаты, премии, доплаты и надбавки работникам ОУ снижаются (отменяются) за:

- неснятое дисциплинарное взыскание, обоснованное обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- несданные вовремя отчеты, планы работ, учебные программы, аналитические материалы;
- отсутствие без уважительных причин на уроке, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, открытых общественных мероприятиях;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины;
- систематически допускающие нечеткое исполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, Устава ОУ, распоряжений администрации (не повлекшие за собой письменного взыскания).

Снижения отменяются без двухмесячного предупреждения об отмене (согласно приказа руководителя учреждения).

Решение о снижении или снятии доплаты принимается руководителем учреждения.

## **5. Выплата заработной платы**

5.1. Срок выплаты заработной платы.

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам 10 и 25 числа каждого месяца. При этом 25 числа каждого месяца выплачивается заработная плата за первую половину текущего месяца, на основании табеля учета рабочего времени, окончательный расчет за вторую половину месяца (включая стимулирующие выплаты) выплачивается 10 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

5.1.2. Оплата ежегодного и дополнительного отпуска производится не позднее чем за три дня до начала отпуска. Оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию производится на основании справки подтверждения. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск начисляется при увольнении.

5.2. Форма выплаты заработной платы.

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

5.4. Расчетный листок.

5.4.1. Перед выплатой каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате. Формирование расчетного листка производится с применением программы 1С"Зарплата и кадры государственного учреждения".

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

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

## **6. Удержания из заработной платы**

6.1. Удержания из заработной платы для погашения задолженности работника перед организацией могут производиться:

6.1.1. для возмещения неотработанной выплаченной заработной платы за первую половину месяца выданной работнику;

6.1.2. для погашения неизрасходованной и своевременно не возвращенной выплаченной заработной платы за первую половину месяца, выданной в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

6.1.3. для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

6.1.4. при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. п. 1, 2 или 4 ч. 1 ст. 81, п. п. 1, 2, 5, 6 и 7 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ.

6.2. Перечисленные удержания, за исключением удержания за неотработанные дни отпуска, производятся не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

## **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:

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами (свыше 3-х месяцев) - до 2000 руб.;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств) - до 4000 руб.;

смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) - до 4000 руб.

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

7.4. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательных учреждений 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.

## **8. Меры социальной поддержки**

8.1. В целях совершенствования социальной защищенности работников в общеобразовательном учреждении осуществляются выплаты за счет средств областного бюджета.

8.2. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 15.04.2015 года № 186, Постановлением Правительства Самарской области от 18.03.2016 года № 119, Постановлением Правительства Самарской области от 19.03.2021 года № 146 в целях повышения средней заработной платы педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций Самарской области, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, определенных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597, до средней заработной платы в сфере общего образования в Самарской области осуществляются ежемесячные денежные выплаты в размере 5000 (пять тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования.

8.3. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 года № 239, Приказом Руководителя Северо-Восточного управления Министерства образования и науки Самарской области № 031-од от 03 февраля 2016 года осуществляются ежемесячные денежные выплаты в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в общеобразовательном учреждении. Денежная выплата осуществляется 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 Российской Федерации от 05.05.2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» в общеобразовательное учреждение, являющееся его основным местом работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету. Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в общеобразовательное учреждение.

8.4. В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 22.02.2018 года № 93 в целях повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций в Самарской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, и педагогических работников учреждений общего образования в Самарской области, осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 1500 (одна тысяча пятьсот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам учреждений общего образования, реализующим образовательные программы дополнительного образования.

## I. ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

№	Виды	Размер %
1	За работу в ночное время	в соответствии со ст.154 ТК РФ до 35%
2	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в соответствии со ст.153 ТК РФ
3	За работу с вредными условиями труда: шеф-повару, повару	до 12%
4	За работу с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии	
	руководителю структурного подразделения	20%
	воспитателю, старшему воспитателю, методисту	20%
	учителю-логопеду, учителю-дефектологу	20%
	музыкальному руководителю	20%
	инструктору по физической культуре	20%
	педагогу-психологу	20%
	младшему воспитателю, помощнику воспитателя	15%



Критерии оценки эффективности (качества) работы педагогов и классных руководителей

Критерии оценивания		Максимально возможное количество баллов									
		Педагоги	Классные руководители								
Период _____											
<b>1. Позитивные результаты образовательной деятельности.</b>											
1.1.	Снижение доли неуспевающих учащихся – 0,5 баллов; отсутствие неуспевающих учащихся – 1 балл	1	-								
1.2.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению – 1 балл; позитивная динамика – 1,5 балл; за наличие оценки независимой экспертизы + 0,5 балла.	3	-								
1.3.	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой государственной итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	4	-								
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">1-7 чел.</td> <td style="text-align: center;">8-15 чел.</td> <td style="text-align: center;">16 чел. и выше</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> </table>	1-7 чел.	8-15 чел.	16 чел. и выше	2	3	4				
1-7 чел.	8-15 чел.	16 чел. и выше									
2	3	4									
1.4.	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	2	-								
1.5.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся.	1,5	-								
1.6.	Результаты независимой оценки качества обучения отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты – 2 балла; позитивная динамика в результатах обучающихся – 1,5 балла.	3,5	-								
1.7.	Результаты <b>участия</b> работника в конкурсах, фестивалях методических разработок: <b>заочный тур:</b>	2,5	-								
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">городской</td> <td style="text-align: center;">окружной</td> <td style="text-align: center;">областной</td> <td style="text-align: center;">региональный, все- российский</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">0,5</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">1,5</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> </table>	городской	окружной	областной	региональный, все- российский	0,5	1	1,5	2		
городской	окружной	областной	региональный, все- российский								
0,5	1	1,5	2								
	<b>очный тур:</b>										
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">городской</td> <td style="text-align: center;">окружной</td> <td style="text-align: center;">областной</td> <td style="text-align: center;">региональный, все- российский</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">1,5</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">2,5</td> </tr> </table>	городской	окружной	областной	региональный, все- российский	1	1,5	2	2,5		
городской	окружной	областной	региональный, все- российский								
1	1,5	2	2,5								
1.8	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня ОУ): на городском, окружном уровне – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на региональном, всероссийском – 3 балла;	3	-								
1.9	Результаты <b>участия</b> работника в конкурсах профессионального мастерства: <b>заочный тур:</b>	5	-								
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">городской</td> <td style="text-align: center;">окружной</td> <td style="text-align: center;">областной</td> <td style="text-align: center;">региональный, все- российский</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> </table>	городской	окружной	областной	региональный, все- российский	1	2	3	4		
городской	окружной	областной	региональный, все- российский								
1	2	3	4								
	<b>очный тур:</b>										
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">городской</td> <td style="text-align: center;">окружной</td> <td style="text-align: center;">областной</td> <td style="text-align: center;">региональный, все- российский</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> </table>	городской	окружной	областной	региональный, все- российский	2	3	4	5		
городской	окружной	областной	региональный, все- российский								
2	3	4	5								
1.10.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках.	1	-								
1.11.	Доля обучающихся, сдавших переводные экзамены, контрольные работы (по решению педсовета) на «4» и «5» от общего количества сдававших: от 30% до 50% - 0,5 баллов; от 51% до 70% - 1 балл; от 71% и более – 1,5 балла.	1,5	-								
1.12.	Наличие грамот, благодарственных писем: школьный уровень — 1 балл; городской уровень — 1,5 балла;	3	-								

	окружной уровень — 2 балла; областной уровень — 2,5 балла; федеральный уровень — 3 балла.																																																					
1.13.	Участие педагогов в комиссиях, экспертных группах разного уровня: школьный уровень — 1 балл; городской уровень — 1,5 балла; окружной уровень — 2 балла; областной уровень — 2,5 балла; федеральный уровень — 3 балла.	3	-																																																			
<b>Итого:</b>		<b>34</b>																																																				
<b>2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся</b>																																																						
2.1.	Участие обучающихся в очных предметных олимпиадах, организованных на бесплатной основе, кроме он-лайн олимпиад: <b>Поощрение:</b> на школьном уровне – 0,5 балла на окружном уровне – 1 балл; <b>победители, призёры:</b> на окружном уровне – 3 балла; на уровне области – 4 балла; на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 5 баллов.	5	-																																																			
2.2.	Результаты участия учащихся в конференциях по предмету, организованных на бесплатной основе: - участие на окружном уровне – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла; - победа на окружном уровне – 2 балла; на уровне области – 3 балла; на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 4 балла;	4	-																																																			
2.3.	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и др., организованных на бесплатной основе: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center; vertical-align: middle;"><b>Участие в заочном туре:</b></td> <td style="text-align: center;">городской</td> <td style="text-align: center;">окружной</td> <td style="text-align: center;">областной</td> <td style="text-align: center;">региональный, всероссийский</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">до 5 чел.</td> <td style="text-align: center;">0,5</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">1,5</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">до 10 чел.</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">1,5</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">до 15 чел.</td> <td style="text-align: center;">1,5</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">2,5</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">до 20 чел. и выше</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">2,5</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>участие в очном туре:</b></td> <td style="text-align: center;">1,5</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">2,5</td> <td style="text-align: center;">3,5</td> </tr> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;"><b>победа</b></td> <td colspan="2" style="text-align: center;">городской</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">окружной</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">областной</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">региональный, всероссийский</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">заочн.</td> <td style="text-align: center;">очн.</td> <td style="text-align: center;">заочн.</td> <td style="text-align: center;">очн.</td> <td style="text-align: center;">заочн.</td> <td style="text-align: center;">очн.</td> <td style="text-align: center;">заочн.</td> <td style="text-align: center;">очн.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">0,5</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">1,5</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">2,5</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">3,5</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> </table>	<b>Участие в заочном туре:</b>	городской	окружной	областной	региональный, всероссийский	до 5 чел.	0,5	1	1,5	до 10 чел.	1	1,5	2	до 15 чел.	1,5	2	2,5	до 20 чел. и выше	2	2,5	3	<b>участие в очном туре:</b>	1,5	2	2,5	3,5	<b>победа</b>	городской		окружной		областной		региональный, всероссийский		заочн.	очн.	заочн.	очн.	заочн.	очн.	заочн.	очн.	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4	4
<b>Участие в заочном туре:</b>	городской		окружной	областной	региональный, всероссийский																																																	
	до 5 чел.		0,5	1	1,5																																																	
	до 10 чел.		1	1,5	2																																																	
	до 15 чел.		1,5	2	2,5																																																	
	до 20 чел. и выше	2	2,5	3																																																		
<b>участие в очном туре:</b>	1,5	2	2,5	3,5																																																		
<b>победа</b>	городской		окружной		областной		региональный, всероссийский																																															
	заочн.	очн.	заочн.	очн.	заочн.	очн.	заочн.	очн.																																														
	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4																																														
2.4.	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя, классного руководителя – 2 балла, наличие побед в конкурсах социальных проектов – 3 балла.	3	3																																																			
2.5.	Наличие публикаций работ обучающихся, педагогов, классных руководителей в периодических изданиях, сборниках (при условии, что педагог, классный руководитель являлся научным руководителем или автором работы): на школьном уровне – 1 балл, на городском уровне – 2 балла, на окружном уровне – 3 балла, на областном уровне – 4 балла, на российском уровне - 5 баллов.	5	5																																																			
2.6.	Открытые уроки, общешкольные внеклассные мероприятия, мастер – классы, проведенные педагогом, для профессиональной и непрофессиональной аудитории: школьный уровень – 0,5; городской уровень -1; окружной уровень -2; областной уровень – 2,5	2,5	2,5																																																			
<b>Итого:</b>		<b>23,5</b>	<b>14,5</b>																																																			
<b>3. Позитивные результаты организационно – воспитательной деятельности классного руководителя</b>																																																						
3.1.	Охват обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года: при уровне 80% - 0 баллов; за 10% выше нормы – 0,5 балла	-	1																																																			
3.2.	Число учащихся, состоящих на учёте (внутришкольном, ОДН, КДН): отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл;	-	2																																																			
3.3.	Отсутствие пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	-	1																																																			

3.4.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на классных часах и внеурочной деятельности.	-	1	
3.5.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся.	-	3	
	1-3 чел.	4-6 чел.	7 чел. и выше	
	1	2	3	
3.6.	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года	-	2	
3.7.	Результаты участия работника в конкурсах, фестивалях методических разработок:	-	3	
	<b>заочный тур:</b>			
	городской	окружной	областной	региональный, все-российский
	0,5	1	1,5	2
	<b>очный тур:</b>			
городской	окружной	областной	региональный, все-российский	
1	1,5	2	3	
3.8.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня ОУ): на городском, окружном уровне – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на региональном, всероссийском – 3 балла;	-	3	
3.9.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства:	-	3	
	<b>заочный тур:</b>			
	городской	окружной	областной	региональный, все-российский
	1	1,5	2	2,5
	<b>очный тур:</b>			
городской	окружной	областной	региональный, все-российский	
1,5	2	2,5	3	
<b>Итого:</b>			<b>19,0</b>	
<b>4. Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий</b>				
4.1.	Использование IT-технологий в учебном процессе и во внеклассной работе (РЭШ, ЦОС, Проектория и др.)	3	3	
4.2.	Использование в учебном процессе и во внеклассной работе внешних ресурсов (музеи, театры, экскурсии, библиотеки, походы и др.).	1	0	
4.3.	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, конференция, вебинар, ЦОС (для педагогов)) между всеми участниками образовательного процесса.	1	0	
<b>Итого:</b>		<b>5</b>	<b>3</b>	
<b>5. Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>				
5.1	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения.	1	0	
<b>Итого:</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	
<b>Всего:</b>		<b>63,5</b>	<b>36,5</b>	

**Критерии оценки эффективности (качества) работы заместителей руководителя**

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

1.11	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков): 100% выпускников – 2 балл	2
1.12	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору- 2 балла	2
1.13	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем и более предметам - 2 балла; сохранение значения среднего балла по всем предметам ЕГЭ, сдаваемым в отчетном и прошлом году – 1 балл	2
1.14	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 1 балл	1
1.15	Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору: 100% - 1 балл	1
1.16	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету (-ам) по выбору не ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет(-ты): на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиНСО на текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл	1
1.17	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл	1
1.18	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: <u>на окружном уровне</u> : 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл; <u>на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиНСО на текущий период)</u> : 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; <u>на всероссийском или международном уровнях</u> - 3 балла	3
1.19	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла	2
1.20	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла	2
1.21	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более -1 балл положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)	2
1.22	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)	3
1.23.	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся - 1 балл	1
1.24	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла	2
Итого:		44
<b>2.</b>	<b>Эффективность воспитательной работы</b>	
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	1

	обучению: 100% - 1 балл	
2.2	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл	1
2.3	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»): до 50% от общего количества обучающихся – 0,5 балла; свыше 50% - 1 балл	1
2.4	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)	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)	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	1
2.8	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): на <i>муниципальном уровне</i> или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на <i>уровне образовательного округа</i> : 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на <i>уровне области</i> : 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на <i>всероссийском или международном уровнях</i> - 2 балла	2
2.9	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл	1
2.10	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент-ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл	1
2.11	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год - 1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла	2
2.12	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
2.13	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% - 79 % - 0,5 балла; 80% и более – 1 балл	1
2.14	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% - 1 балл	1
<b>Итого:</b>		<b>17</b>
<b>3.</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения</b>	
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением:	1,5

	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)	
3.2	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа – 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла	2
3.3	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	1
3.4	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
Итого:		5,5
<b>4.</b>	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>	
4.1	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл	1
4.2	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-11-х классов: в качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла <i>(баллы могут суммироваться)</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	1
4.4	Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
4.5	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
Итого:		5
<b>5.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
5.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся: на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне - 3 балла	3
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2
5.3	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл	1

5.4	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне» - 0,5 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 1 балл	1
5.5	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла	2
5.6	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования: 2 балла	2
5.7	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	2
<b>Итого:</b>		<b>13</b>
<b>6.</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>	
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	1
6.2	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 1 балл	1
6.3	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе: 1,5 балла	1,5
6.4	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по договору): 1 балл	1
Итого:		4,5
<b>7.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>	
7.1	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	1
7.2	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1
7.3	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО на текущий период – 1 балл, выше -2 балла	2
7.4	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне – 2 балла, участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне -3 балла	3
7.5	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации): на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиНСО на текущий период – 2 балла	2



7.6	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период –1 балл, выше -2 балла	2
Итого:		11
Всего:		100

Критерии оценки результативности и качества (эффективности труда)  
работников ОУ

Показатели	Критерии	Максимальный балл
<b>I. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов</b> (главный бухгалтер, бухгалтер)	1. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	3
	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	3
	3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом).	2
	4. Отсутствие замечаний в учетной политике ОУ.	2
	5. Отсутствие нарушений при ведении, содержании документации, составлении и сдачи отчетов.	2
	6. Отсутствие нарушений при уплате налогов, платежей и сборов.	2
	7. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по ведению персонифицированного учета.	2
	8. За высокую результативность сбора родительской платы и сдачи отчетности по сбору родительской платы в вышестоящую организацию: ➤ от 50% до 70% - 1 балл ➤ от 70% до 90% - 2 балла ➤ свыше 90% - 3 балла	3
	9. Эффективность использования современных технологий (наличие электронного документооборота с использованием сети Интернет)	2
	10. Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов.	2
	11. Отсутствие обоснованных замечаний по ведению кассовой документации	2
	12. Контроль за соблюдением в помещении бухгалтерии правил хранения документов строгой отчетности	2
	13. Отсутствие обоснованных замечаний (жалоб) и обращений со стороны работников учреждения.	2
	14. Отсутствие замечаний по размещению заказов и последующее исполнение контрактов на поставки това-	3

	<p>ров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд на основании 44-ФЗ</p> <p>15. Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов, платежных обязательств, посещаемости воспитанниками учреждения и ежемесячное снятие остатков.</p> <p>16. Оказание работникам учреждения методической помощи по вопросам учета, контроля, отчетности и экономического анализа</p> <p>17. Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводительных затрат</p> <p>18. Соблюдение коммуникативной культуры</p>	<p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>1</p>
<b>Итого:</b>		<b>42</b>
<p><b>II. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса</b> (заведующий хозяйством)</p>	1. Эстетическое оформление ОУ, групп, кабинетов, состояние пришкольной территории.	3
	2. Контроль за организацией своевременного вывоза мусора с территории школы.	2
	3. Обеспечение комфортных условий труда.	3
	4. Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) по поводу работы младшего обслуживающего персонала.	2
	5. Учет материальных ценностей, инвентаризация.	2
	6. Своевременное реагирование на чрезвычайные ситуации.	2
	7. Отсутствие предписаний служб надзора по ПБ и ЧС.	2
	8. Создание безопасных условий труда.	2
	9. За организацию и проведение конкурсов среди учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.	3
	10. Отсутствие обоснованных замечаний (жалоб) со стороны педагогического коллектива, работников, родителей и учащихся.	3
<b>Итого:</b>		<b>24</b>
<p><b>III. Эффективная организация документооборота</b></p>	1. Своевременное и качественное оформление кадровой документации (приказы, трудовые договоры, дополнительные соглашения, личные дела работников, трудовые книжки и т.д).	4

(ведущий специалист по кадрам)	2. Своевременность предоставления информации, отчетов, сведений.	4
	3. Своевременное и качественное ведение автоматизированного кадрового учета(Зарплата и кадры 8)	3
	4. Качественная подготовка документов в ПФ РФ.	
	5. Качественное и своевременное оформление документации по воинскому учету, бронированию, мобилизации.	4
		4
	6. Отсутствие обоснованных замечаний (жалоб) со стороны работников учреждения.	4
	7. Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов.	
	<b>Итого:</b>	<b>4</b>
		<b>27</b>
<b>IV.Эффективная организация документооборота</b> (секретарь руководителя, делопроизводитель)	1. Отсутствие замечаний по ведению документации делопроизводства.	3
	2. Качественное оформление договоров с родителями (законными представителями) учащихся.	3
	3. Своевременность предоставления информации, отчетов.	2
	4. Отсутствие обоснованных замечаний (жалоб) со стороны педагогического коллектива, работников, родителей и учащихся.	3
	5. Четкое, своевременное выполнение поручений руководителя	3
	<b>Итого:</b>	<b>14</b>
<b>V. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса</b> (обслуживающий персонал)	1. Качественная уборка помещений, коридоров, лестниц, санузлов.	3
	2. Соблюдение санитарно-гигиенических норм.	2
	3. Сохранность хозяйственного инвентаря.	2
	4. Своевременность и качество выполнения ремонтных работ по обслуживанию здания и оборудования.	3
	5. Качественная уборка территории школы.	3
	6. Образцовое содержание состояния энергетического хозяйства.	3
	7. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	3
	8. Отсутствие обоснованных замечаний к осуществле-	3

	нию охраны объекта в ночное время (у вахтера в дневное), в праздничные и выходные дни.	
	9. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогического коллектива, работников, родителей, учащихся, учителей.	3
<b>Итого:</b>		<b>25</b>
<b>VI. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (слесарь-ремонтник)</b>	1. Качественное ведение документации.	2
	2. Своевременность устранения неисправности транспорта.	3
	3. Соблюдение норм общения в коллективе.	2
	4. Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников школы на неправомерные действия.	3
<b>Итого:</b>		<b>10</b>
<b>VII. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (инженер-программист)</b>	1. Отсутствие жалоб и обращений учащихся, родителей, педагогов, администрации школы по работе локальной сети, оргтехники, настройке компьютерного оборудования, Интернета	4
	2. Участие в телеконференциях, подготовке конкурсов, проектов, семинарах и т. д.: Школьный уровень – 2 балл; Окружной уровень – 3 балла; Областной уровень – 4 балла.	4
	3. Эффективная организация помощи работникам учреждения при использовании технического оборудования	4
<b>Итого</b>		<b>12</b>
<b>VIII. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (юрисконсульт)</b>	1. Создание условий для осуществления образовательного процесса;	3
	2. Соблюдение правил внутреннего распорядка;	3
	3. Эффективная организация работы по направлению деятельности;	3
	4. Внесение предложений по улучшению и оптимизации работы в ОУ по направлению деятельности;	3
	5. Высокое качество выполнения требуемой работы при минимальном руководстве;	3

	6. Высокое качество подготовки, оформление документации по направлению деятельности;	4
	7. Оказание правового содействия в оформлении/разработке документов, составлении ответов работникам ОУ;	4
	8. Представление интересов учреждения в организациях и учреждениях, анализ и обобщение результатов рассмотрения претензий, судебных и арбитражных дел;	4
	9. Отсутствие жалоб, нареканий к качеству выполняемой работы.	3
<b>Итого:</b>		<b>30</b>
<b>IX. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (экономист)</b>	1. Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской и экономической отчетности;	4
	2. Своевременность предоставления информации, отчетов, сведений.	4
	3. Эффективная организация работы по направлению деятельности;	4
	4. Отсутствие жалоб, нареканий к качеству выполняемой работы.	4
	5. Своевременное и качественное ведение автоматизированного учета: 1С Предприятие – Бухгалтерия: Зарплата и управление персоналом.	4
<b>Итого:</b>		<b>20</b>
<b>X. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (контрактный управляющий)</b>	1. Отсутствие предписаний надзорных, контролирующих органов.	4
	2. Своевременность предоставления информации, отчетов, сведений.	4
	3. Отсутствие жалоб, нареканий к качеству выполняемой работы.	4
	4. Качественное ведение документации.	4
<b>Итого:</b>		<b>16</b>

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников структурного подразделения дошкольного образования.

Категория работников			
Воспитатель, тьютор			
№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	<b>Внедрение инновационных педагогических технологий в воспитательно - образовательный процесс</b>	Наличие на сайте образовательной организации ежемесячного действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн - консультация, интерактивный опрос, мнение родителей и т.д) между всеми участниками образовательных отношений – 1 балл.	3 балла
		Наличие ежемесячного действующего интерактивного взаимодействия между участниками образовательных отношений на официальной странице в социальных сетях- 2 балла (баллы могут суммироваться).	
		Наличие у педагогических работников социально-значимых проектов в течении учебного года.	3 балла
		Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи: 75-79% -1 балл; 80-89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла.	3 балла
		Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, различного уровня: - на областном, региональном – 1 балл; -на всероссийском, международном – 2 балла.	2 балла
		Публично представляет собственный педагогический опыт по организации и проведению образовательного процесса с воспитанниками: - не менее одного раза в год – 1 балл; - выше уровня СП – 2 балла.	2 балла
		Трансляция собственного опыта в педагогических коллективах по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий: -на уровне «образовательного округа»- 1 балл; - участие на уровне области, российском- 2 балла международном уровне – 3 балла.	3 балла
		Профессиональная активность (руководство творческой группой, наличие собственных авторских технологий и программ, участие в профессиональных конкурсах): СП и на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на российском уровне – 3 балла.	3 балла
		Повышение уровня профессионального мастерства педаго-	1 балл

		гическим работником в формате непрерывного образования	
		Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях («Профессионалы 5+», «Галантики», «Космофест», «Инженерный марафон», «ИкаРенок без границ», «ИкаРенок с пеленок» и т.д): МОиНСО – 5 баллов; платформа ФГОС игра – 3 балла; округ -2 балла; СП - 1 балл.	5 баллов
		Осуществление творческого/ авторского подхода при организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО и ООП ДО СП.	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>28 баллов</b>
	<b>Сложность контингента</b>	Эффективность организации коррекционно-развивающего обучения (работа ППк в группах компенсирующей направленности, ИПР в группах комбинированной и оздоровительной, общеразвивающей направленности).	3 балла
		Наличие детей в группе разного возраста.	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>6 баллов</b>
	<b>Обеспечение высокой посещаемости</b>	Длительность отсутствия воспитанников по причине болезни: до 5 дней – 3балла; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней- 1балл.	3 балла
		Отсутствие в течении учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса – 3 балла	3 балла
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей при проведении воспитательно-образовательного процесса – 3 балла.	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>9 баллов</b>
	<b>Всего:</b>		<b>43 балла</b>

**Методист, старший воспитатель**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
1.	<b>Внедрение инновационных педагогических технологий в воспитательно – образовательный процесс</b>	Наличие на сайте образовательной организации ежемесячного действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн - консультация, интерактивный опрос, мнение родителей и т.д) между всеми участниками образовательных отношений – 1 балл. Наличие ежемесячного действующего интерактивного взаимодействия между участниками образовательных отношений на официальной странице в социальных сетях- 2 балла.	3 балла



	(баллы могут суммироваться)	
	Наличие у педагогических работников социально-значимых проектов в течении учебного года.	3 балла
	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся: на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов	5 баллов
	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи: 75-79% -1 балл; 80-89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла.	3 балла
	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием в общей численности воспитанников (5-8 лет): 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов	5 баллов
	Трансляция собственного опыта в педагогических колллективах по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий: - на уровне «образовательного округа»- 1 балл; - участие на уровне области, российском – 2 балла международном уровне – 3 балла.	3 балла
	Профессиональная активность (руководство творческой группой, наличие собственных авторских технологий и программ, участие в профессиональных конкурсах): СП и на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на российском уровне – 3 балла.	3 балла
	Повышение уровня профессионального мастерства педагогическим работником в формате непрерывного образования.	1 балл
	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	3 балла
	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях («Профессионалы 5 +», «Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон», «ИкаРенок без границ», «ИкаРенок с пеленок» и т.д): МОиНСО– 5 баллов;	5 баллов

		платформа ФГОС игра – 3 балла; округ -2 балла; СП - 1 балл.	
	<b>Итого</b>		<b>34 балла</b>
2	Сложность контингента	Эффективность организации коррекционно-развивающего обучения (работа ППк в группах компенсирующей направленности, ИПР в группах комбинированной и оздоровительной, общеразвивающей направленности).	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>3 балла</b>
3	<b>Обеспечение высокой посещаемости</b>	Длительность отсутствия воспитанников по причине болезни: до 5 дней – 3балла; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней- 1 балл.	3 балла
		Отсутствие в течении учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса – 3 балла.	3 балла
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей при проведении воспитательно-образовательного процесса – 3 балла.	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>9 баллов</b>
	<b>Всего:</b>		<b>46 баллов</b>

### Музыкальный руководитель

№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	<b>Внедрение инновационных педагогических технологий в воспитательно-образовательный процесс</b>	Наличие на сайте образовательной организации ежемесячного действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн – консультация, интерактивный опрос, мнение родителей и т.д) между всеми участниками образовательных отношений – 1 балл. Наличие ежемесячного действующего интерактивного взаимодействия между участниками образовательных отношений на официальной странице в социальных сетях- 2 балла. (баллы могут суммироваться)	3 балла
		Наличие у педагогических работников социально-значимых проектов в течении учебного года.	3 балла
		Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи: 75-79% -1 балл; 80-89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла.	3балла
		Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, различного уровня: - на областном, региональном – 1 балл; -на всероссийском, международном – 2 балла.	2 балла

		<p>Публично представляет собственный педагогический опыт по организации и проведению образовательного процесса с воспитанниками:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- не менее одного раза в год – 1 балл;</li> <li>- выше уровня СП – 2 балла.</li> </ul>	2 балла
		<p>Трансляция собственного опыта в педагогических коллективах по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>на уровне «образовательного округа»- 1 балл;</li> <li>- участие на уровне области, российском -2 балла</li> <li>международном уровне – 3 балла</li> </ul>	3 балла
		<p>Профессиональная активность (руководство творческой группой, наличие собственных авторских технологий и программ, участие в профессиональных конкурсах):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>СП и на уровне образовательного округа- 1балл;</li> <li>на региональном уровне – 2 балла;</li> <li>на российском уровне – 3 балла</li> </ul>	3 балла
		<p>Повышение уровня профессионального мастерства педагогическим работником в формате непрерывного образования.</p>	1 балл
		<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>МОиНСО– 5 баллов;</li> <li>платформа ФГОС игра – 3 балла;</li> <li>округ -2 балла;</li> <li>СП – 1 балл.</li> </ul>	5 баллов
		<p>Осуществление творческого/ авторского подхода при организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО и ООП ДО СП.</p>	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>28 баллов</b>
2	<b>Сложность контингента</b>	<p>Эффективность организации коррекционно-развивающего обучения (работа ППк в группах компенсирующей направленности, ИПР в группах комбинированной и оздоровительной, общеразвивающей направленности).</p>	3 балла
		<p>Наличие детей в группе разного возраста</p>	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>6 баллов</b>
3	<b>Обеспечение высокой посещаемости</b>	<p>Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей при проведении воспитательно-образовательного процесса – 3 балла.</p>	3 балла
		<p>Отсутствие в течении учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса</p>	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>6 баллов</b>
	<b>Всего:</b>		<b>40 баллов</b>
<b>Учитель-логопед, учитель-дефектолог</b>			

№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	<b>Внедрение инновационных педагогических технологий в воспитательно-образовательный процесс</b>	Наличие на сайте образовательной организации ежемесячного действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн - консультация, интерактивный опрос, мнение родителей и т.д) между всеми участниками образовательных отношений – 1 балл. Наличие ежемесячного действующего интерактивного взаимодействия между участниками образовательных отношений на официальной странице в социальных сетях- 2 балла (баллы могут суммироваться).	3 балла
		Наличие у педагогических работников социально-значимых проектов в течение учебного года.	3 балла
		Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи: 75-79% -1 балл; 80-89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла.	3 балла
		Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, различного уровня: - на областном, региональном – 1 балл; -на всероссийском, международном – 2 балла.	2 балла
		Публично представляет собственный педагогический опыт по организации и проведению образовательного процесса с воспитанниками: - не менее одного раза в год – 1 балл; - выше уровня СП – 2 балла.	2 балла
		Трансляция собственного опыта в педагогических коллективах по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий: -на уровне «образовательного округа»- 1 балл; - участие на уровне области, российском- 2 балла международном уровне – 3 балла.	3 балла
		Профессиональная активность (руководство творческой группой, наличие собственных авторских технологий и программ, участие в профессиональных конкурсах): СП и на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на российском уровне – 3 балла.	3 балла
		Повышение уровня профессионального мастерства педагогическим работником в формате непрерывного образования	1 балл
		Осуществление творческого/ авторского подхода при организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО и ООП ДО СП.	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>23 балла</b>

2	<b>Сложность контингента</b>	Эффективность организации коррекционно-развивающего обучения (работа ППк в группах компенсирующей направленности, ИПР в группах комбинированной и оздоровительной, общеразвивающей направленности).	3 балла
		Эффективность работы по развитию вариативных форм дошкольного образования (работа консультативного пункта)	3 балла
		Эффективность коррекционно-развивающей работы (мониторинг): 70% - 3 балла, 60-70% - 2 балла, 50-60% - 1 балл	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>9 баллов</b>
3	<b>Обеспечение высокой посещаемости</b>	Отсутствие в течении учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса – 3 балла.	3 балла
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей при проведении воспитательно-образовательного процесса – 3 балла.	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>6 баллов</b>
	<b>Всего:</b>		<b>38 баллов</b>
<b>Педагог-психолог</b>			
<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
1.	<b>Внедрение инновационных педагогических технологий в воспитательно – образовательный процесс</b>	Наличие на сайте образовательной организации ежемесячного действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн - консультация, интерактивный опрос, мнение родителей и т.д) между всеми участниками образовательных отношений – 1 балл. Наличие ежемесячного действующего интерактивного взаимодействия между участниками образовательных отношений на официальной странице в социальных сетях- 2 балла (баллы могут суммироваться).	3 балла
		Наличие у педагогических работников социально-значимых проектов в течении учебного года.	3 балла
		Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи: 75-79% -1 балл; 80-89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла.	3 балла
		Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, различного уровня: - на областном, региональном – 1 балл; -на всероссийском, международном – 2 балла.	2 балла
		Публично представляет собственный педагогический опыт по организации и проведению образовательного	2 балла

		процесса с воспитанниками: - не менее одного раза в год – 1 балл; - выше уровня СП – 2 балла.	
		Трансляция собственного опыта в педагогических коллективах по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий: -на уровне «образовательного округа»- 1 балл; - участие на уровне области, российском- 2 балла международном уровне – 3 балла.	3 балла
		Профессиональная активность (руководство творческой группой, наличие собственных авторских технологий и программ, участие в профессиональных конкурсах): СП и на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на российском уровне – 3 балла.	3 балла
		Повышение уровня профессионального мастерства педагогическим работником в формате непрерывного образования	1 балл
		Осуществление творческого/ авторского подхода при организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО и ООП ДО СП.	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>23 балла</b>
2	<b>Сложность контингента</b>	Эффективность организации коррекционно-развивающего обучения (работа ППк в группах компенсирующей направленности, ИПР в группах комбинированной и оздоровительной, общеразвивающей направленности).	3 балла
		Эффективность работы по развитию вариативных форм дошкольного образования (работа консультативного пункта)	3 балла
		Эффективность коррекционно- развивающей работы (мониторинг): 70% - 3 балла, 60-70% - 2 балла, 50-60% - 1 балл	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>9 баллов</b>
3	<b>Обеспечение высокой посещаемости</b>	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса – 3 балла.	3 балла
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей при проведении воспитательно-образовательного процесса – 3 балла.	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>6 баллов</b>
	<b>Всего</b>		<b>38 баллов</b>
<b>Инструктор по физической культуре</b>			

№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	<b>Внедрение инновационных педагогических технологий в воспитательно-образовательный процесс</b>	Наличие на сайте образовательной организации ежемесячного действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн – консультация, интерактивный опрос, мнение родителей и т.д) между всеми участниками образовательных отношений – 1 балл. Наличие ежемесячного действующего интерактивного взаимодействия между участниками образовательных отношений на официальной странице в социальных сетях- 2 балла (баллы могут суммироваться).	3 балла
		Наличие у педагогических работников социально-значимых проектов в течении учебного года.	3 балла
		Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, различного уровня: - на областном, региональном – 1 балл; -на всероссийском, международном – 2 балла.	3 балла
		Публично представляет собственный педагогический опыт по организации и проведению образовательного процесса с воспитанниками: - не менее одного раза в год – 1 балл; - выше уровня СП – 2 балла.	2 балла
		Трансляция собственного опыта в педагогических колллективах по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий: на уровне «образовательного округа»- 1 балл; - участие на уровне области, российском и-2 балла международном уровне – 3 балла.	3 балла
		Повышение уровня профессионального мастерства педагогическим работником в формате непрерывного образования.	1 балл
		Профессиональная активность (руководство творческой группой, наличие собственных авторских технологий и программ, участие в профессиональных конкурсах): СП и на уровне образовательного округа – 1балл; на региональном уровне – 2 балла; на российском уровне – 3 балла.	3 балла
		Участие и результативность детей в спортивных соревнованиях, конкурсах: на уровне округа – 3 балла; на уровне СП – 2 балла.	3 балла
		Осуществление творческого/ авторского подхода при организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО и ООП ДО СП.	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>23 балла</b>
2	<b>Сложность контингента</b>	Эффективность организации коррекционно-развивающего обучения (работа ППк в группах компенсирующей направленности, ИПР в группах комбиниро-	3 балла

		ванной и оздоровительной, общеразвивающей направленности).	
		Наличие детей в группе разного возраста.	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>6 баллов</b>
3	<b>Обеспечение высокой посещаемости</b>	Отсутствие в течении учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса – 3 балла.	3 балла
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей при проведении воспитательно-образовательного процесса – 3 балла.	3 балла
		Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным образовательным программам спортивной направленности: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 баллов.	5 баллов
	<b>Итого</b>		<b>11 баллов</b>
	<b>Всего</b>		<b>40 баллов</b>
<b>Медицинские работники (старшая медицинская сестра, медицинская сестра)</b>			
<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
1.	Обеспечение высокой посещаемости	Отсутствие обоснованных обращений родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей	3 балла
		Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости - 11% и более-3балла -5 -10% -2балла -3-5%-1балл	3 балла
		Обеспечение высокой посещаемости: 90% и выше -3балла 80-90% -2балла 70% - 80% -1балл	3 балла
		Результативность по организации оздоровительной и профилактической работы	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>12 баллов</b>
	За качество воспитания (эффективность труда, за создание условий) для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей)	3 балла
		Разработка технологических карт приготовления блюд	3 балла
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на организацию и качество питания, в том числе на соблюдение норм физиологического питания.	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>9 баллов</b>
	<b>Всего:</b>		<b>21 балл</b>



<b>Помощник воспитателя, младший воспитатель</b>			
<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
1.	За обеспечение высокой посещаемости	Обеспечение высокой посещаемости: 90% и выше -3балла 80-90% -2балла 70% - 80% -1балл	3 балла
		Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости: На 11% и более - 3 б. На5- 10% -2б. На 3-5%-1б.	3 балла
		Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к организации и проведению оздоровительных мероприятий с детьми	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>9 баллов</b>
2.	Сложность контингента воспитанников	Превышение плановой наполняемости	3 балла
		Наличие детей с тяжелыми нарушениями (с двумя и более диагнозами)	3 балла
		Наличие детей в группе разного возраста	3 балла
	<b>Итого:</b>		<b>9 баллов</b>
3.	За качество воспитания (эффективность труда, за создание условий) для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания, в том числе к соблюдению выдаче норм питания воспитанникам.	2 балла
		Отсутствие обоснованных обращений родителей детей по поводу конфликтных ситуаций	2 балла
	<b>Итого</b>		<b>4 балла</b>
	<b>Всего</b>		<b>22 балла</b>
<b>Делопроизводитель</b>			
<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
1.	За качество воспитания (эффективность труда, за создание условий) для сохранения здоровья воспитанников	Инициативный и грамотный подход по ведению делопроизводства в структурном подразделении	3 балла
		Выполнение заданий вне постоянного рабочего места, а также передвижение по городу	3 балла
		Повышение эффективности деятельности на основе использования современных методов сбора и обработки информационных технологий.	3 балла
		Выполнение работы требующей высокой напряженности и интенсивности (систематическое выполнение срочных заданий)	3 балла

	<b>Всего</b>		<b>12 баллов</b>
<b>Секретарь руководителя</b>			
<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
1.	За качество воспитания (эффективность труда, за создание условий) для сохранения здоровья воспитанников	Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов	3 балла
		Выполнение заданий вне постоянного рабочего места, а также передвижение по городу	3 балла
		Повышение эффективности деятельности на основе использования современных методов сбора и обработки информационных технологий.	3 балла
		Выполнение работы требующей высокой напряженности и интенсивности (систематическое выполнение срочных заданий)	3 балла
	<b>Всего</b>		<b>12 баллов</b>
<b>Шеф-повар</b>			
<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
1.	За качество воспитания (эффективность труда, за создание условий) для сохранения здоровья воспитанников	Создание условий для сохранения здоровья детей: качественные рациональные способы приготовления детского питания	3 балла
		Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб родителей к организации и качеству питания.	3 балла
		Отсутствие предписаний и обоснованных замечаний со стороны администрации к организации и качеству питания	3 балла
		Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды	3 балла
		Содержание пищеблока в образцовом порядке	3 балла
	<b>Всего</b>		<b>15 баллов</b>
<b>Повар, кухонный рабочий</b>			
<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
1.	За качество воспитания (эффективность труда, за создание условий) для сохранения здоровья воспитанников	Создание условий для сохранения здоровья детей: качественные рациональные способы приготовления детского питания	3 балла
		Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб родителей к организации и качеству питания.	3 балла
		Отсутствие предписаний и обоснованных замечаний со стороны администрации к организации и качеству питания	3 балла
		Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды	3 балла
	<b>Всего</b>		<b>12 баллов</b>

<b>Кладовщик</b>			
	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Количество баллов по каждому показателю критериев</b>
	За качество воспитания (эффективность труда, за создание условий) для сохранения здоровья воспитанников	Своевременность и правильность заказа продуктов питания	3 балла
		Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	3 балла
		Эффективная работа с поставщиками продуктов питания, контроль качества продуктов	3 балла
		Отсутствие предписаний и обоснованных замечаний со стороны администрации к организации и хранению продуктов питания	3 балла
<b>Всего</b>			<b>15 баллов</b>
<b>Кастелянша, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды</b>			
№ п/п	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
1.	За качество воспитания (эффективность труда, за создание условий) для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний к качеству стирки и глажки белья	3 балла
		Творческий подход к реставрации и ремонту мягкого инвентаря	3 балла
		Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3 балла
	<b>Итого</b>		<b>9 баллов</b>
	<b>Всего</b>		<b>9 баллов</b>
<b>Сторож, вахтер, дворник</b>			
№ п/п	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
1.	За качество воспитания и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие порчи (потери) имущества структурного подразделения во время дежурства	2 балла
		Отсутствие обоснованных замечаний к осуществлению охраны объекта в ночное время (у вахтера в дневное), в праздничные и выходные дни	2 балла
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	2 балла
		Отсутствие обоснованных жалоб в части охраны жизни детей и работников	2 балла
	<b>Всего:</b>		<b>8 баллов</b>

<b>Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</b>			
<b>№ п/ п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
	За качество воспитания (эффективность труда, за создание условий) для сохранения здоровья воспитанников	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	3 балла
		Образцовое содержание состояния энергетического хозяйства	3 балла
		Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб в части охраны жизни и здоровья детей	1 балла
<b>Итого</b>		<b>7 баллов</b>	
<b>Всего</b>		<b>7 баллов</b>	
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>			
<b>№ п/ п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
	За качество воспитания (эффективность труда, за создание условий) для сохранения здоровья воспитанников	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	3 балла
		Создание условий для бесперебойного функционирования детского сада	3 балла
		Образцовое содержание коммунального хозяйства	2 балл
		Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	1 балл
<b>Всего</b>		<b>9 баллов</b>	
<b>Заведующий хозяйством</b>			
	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Количество баллов по каждому показателю критериев</b>
	За качество воспитания (эффективность труда, за создание условий) для сохранения здоровья воспитанников	Создание условий для бесперебойного функционирования детского сада (система отопления, канализация, водоснабжения)	3 балла
		Отсутствие замечаний по хранению и списанию материальных ценностей в детском саду	3 балла
		Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	3 балла
		Отсутствие предписаний и обоснованных замечаний со стороны Роспотребнадзора и администрации к организации и хранению продуктов питания	3 балла
		Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении детского сада, соответствии требований СанПиН	3 балл

		Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3 балла
		Создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников воспитательно-образовательного процесса	3 балл
	<b>ИТОГО:</b>		<b>24 балла</b>

**Специалист по охране труда**

№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю работника
1	2	3	4
1	За качество воспитания и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Соблюдение требований и норм охраны труда, ППБ, производственной санитарии в процессе выполнения работ	3 балла
		Качественное ведение и содержание документации по технике безопасности в надлежащем порядке	2 балла
		Своевременная и качественная организация тренировок по ТБ	2 балла
		Отсутствие замечания по итогам проверок по вопросам охраны труда участников образовательного процесса и объектов учреждения	3 балла
		Соблюдение сроков проведения обязательных (периодических) медицинских осмотров.	3 балла
		Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов.	3 балла
	<b>Всего</b>		<b>16 баллов</b>

**Уборщик служебных помещений**

№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	За качество (эффективность труда) и создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Проведение внеплановых работ по обеспечению жизнедеятельности здания	3 балла
		Качественное обеспечение уборки помещений детского сада в соответствии с требованиями Сан Пин 2.4.1 3049-13	2 балл
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб администрации детского сада	3балла
	<b>Итого</b>		<b>8 баллов</b>

Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителей структурных подразделений дошкольного образования (детские сады)

Категория работников			
Руководитель			
№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	<b>Обеспечение качества дошкольного образования</b>	Наличие на сайте образовательной организации ежемесячного действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн - консультация, интерактивный опрос, мнение родителей и т.д) между всеми участниками образовательных отношений – 1 балл. Наличие ежемесячного действующего интерактивного взаимодействия между участниками образовательных отношений на официальной странице в социальных сетях- 2 балла. (баллы могут суммироваться)	3 балла
		Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи: 75-79% -1 балл; 80-89% - 2 балла; 90% и более – 3 балла.	3 балла
		Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием в общей численности воспитанников (5-8 лет): 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования – 2 балла; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования – 3 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования – 5 баллов	5 баллов
		Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5 +» Участие на первом (отборочном) этапе- 2 балла Участие во втором (очном ) этапе-4 балла Победа во втором (очном) этапе – 6 баллов	6 баллов
	<b>Итого</b>		<b>17 баллов</b>
2.	<b>Обеспечение посещаемости и безопасных условий пребывания воспитанников</b>	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса – 3 балла.	3 балла
		Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным образовательным программам	5 баллов

		спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15%-1 балл 20%-2 балла 30%- 5 баллов	
		Доля воспитанников – участников движения ВФСК «ГТО» от общей численности воспитанников : 5-10%- 2 балла 11-19% - 3 балла свыше 20% - 5 баллов	5 баллов
		Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году от общей численности обучающихся: 1%-2 балла 2% - 3 балла 3% и выше 5 баллов	5 баллов
	<b>Итого</b>		<b>18 баллов</b>
3.	<b>Эффективность организации воспитательной работы</b>	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях по перечню утвержденному МОиНСО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и др.) Участие – 1 балл Победа – 3 балла	4 балла
		Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно – научной направленностей от общего числа воспитанников 5-8 лет: 10% - 1 балл 10-15% - 2 балла 16-24% - 3 балла более 24% - 5 баллов	5 баллов
	<b>Итого</b>		<b>9 баллов</b>
4.	<b>За качество и создания условий для получения стабильных положительных результатов освоения воспитанниками образовательных программ</b>	Наличие у педагогического коллектива достижений (наград) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий: На уровне образовательного округа – 2 балла На региональном уровне – 3 балла На российском уровне – 5 баллов	5 баллов
		Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	3 балла
		Повышение уровня профессионального мастерства педагогическим работником в формате непрерывного образования.	1 балл
		Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периоди-	4 балла

		<p>ческой аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников:  На уровне целевого значения показателя ОО- 1 балл  Выше целевого показателя – 4 балла</p>	
		<p>Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения ( наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет:  50-64% - 1 балл  65-79-2 балла  80% и более – 4 балла</p>	4 балла
		<p>Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников ДОО:  10-19 % - 1 балл  20-29% - 3 балла  30% и более – 5 баллов</p>	4 балла
	<b>Итого</b>		<b>21 балл</b>
5.	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	<p>Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся:  на уровне образовательного округа - 1 балл;  на уровне региона - 3 балла;  на уровне РФ – 5 баллов (баллы могут суммироваться).</p>	5 балл
		<p>Длительность отсутствия воспитанников по причине болезни:  до 5 дней – 3балла;  от 5 до 7 дней – 2 балла;  от 8 до 9 дней- 1 балл.</p>	3 балла
		<p>Представление опыта деятельности по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий:  - участие на уровне СП – 1 балл;  -участие на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа»- 2 балла;  - участие на уровне области, российском или международном уровне – 3 балла.</p>	3 балла
		<p>Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности</p>	1 балл
		<p>Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны здоровья обучающихся и воспи-</p>	2 балла



		танников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл со стороны Госпожнадзора- 1 балл	
		Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др.	2 балла
		Организация дуального обучения, в период профессионального обучения студентов: Отсутствуют – 0 баллов 1-3 студента – 2 балла 4 и более студентов – 4 балла	4 балла
	<b>Итого</b>		<b>20 баллов</b>
	<b>Всего</b>		<b>85 баллов</b>

Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения дополнительного образования

Категория работников			
Руководитель			
№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>I. Эффективность образовательно-воспитательного процесса</b>			
1.	Результативность образовательно-воспитательного процесса в образовательной организации (структурном подразделении)	<p>Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), в общей численности обучающихся образовательной до 5% обучающихся:</p> <p>региональный уровень – 0,5 балла                      федеральный уровень – 1 балл                      международный уровень – 1,5 балла</p> <p>от 5% до 10% обучающихся:</p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла                      региональный уровень – 1 балл                      федеральный уровень – 1,5 балла                      международный уровень – 2 балла</p> <p>от 10% до 15% обучающихся:</p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл                      региональный уровень – 1,5 балла                      федеральный уровень – 2 балла                      международный уровень – 2,5 балла</p> <p>свыше 15% обучающихся:</p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла                      региональный уровень – 2 балла                      федеральный уровень – 2,5 балла                      международный уровень – 3 балла</p>	9 баллов

		<p>Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), в общей численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях</p> <p>до 5% обучающихся:</p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла</p> <p>региональный уровень – 1 балл</p> <p>федеральный уровень – 1,5 балла</p> <p>международный уровень – 2 балла</p> <p>от 5 до 10% обучающихся:</p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл</p> <p>региональный уровень – 1,5 балла</p> <p>федеральный уровень – 2 балла</p> <p>международный уровень – 2,5 балла</p> <p>от 10 до 15% обучающихся:</p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла</p> <p>региональный уровень – 2 балла</p> <p>федеральный уровень – 2,5 балла</p> <p>международный уровень – 3 балла</p> <p>свыше 15% обучающихся:</p> <p>муниципальный (районный, окружной) уровень – 2 балла</p> <p>региональный уровень – 2,5 балла</p> <p>федеральный уровень – 3 балла</p> <p>международный уровень – 3,5 балла</p>	9 баллов
		<p>Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях, включенных в Перечень (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), в общей численности обучающихся образовательной организации:</p> <p>до 5% обучающихся:</p> <p>региональный уровень – 1 балл</p> <p>федеральный уровень – 1,5 балла</p> <p>международный уровень – 2 балла</p> <p>свыше 5% обучающихся:</p> <p>региональный уровень – 1,5 балл</p>	4,5 балла

	федеральный уровень – 2 балла международный уровень – 2,5 балла	
	Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий, включенных в Перечень (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), в общей численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях до 5% обучающихся: региональный уровень – 1 балл федеральный уровень – 1,5 балла международный уровень – 2 балла свыше 5% обучающихся: региональный уровень – 2 балла федеральный уровень – 2,5 балла международный уровень – 3 балла	5 баллов
	Доля обучающихся, участвующих в социальных проектах, в общей численности обучающихся образовательной организации до 5% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла региональный уровень – 1 балл федеральный уровень – 1,5 балла международный уровень – 2 балла от 5% до 10% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл региональный уровень – 1,5 балла федеральный уровень – 2 балла международный уровень – 2,5 балла свыше 10% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла региональный уровень – 2 балла федеральный уровень – 2,5 балла международный уровень – 3 балла	7,5 баллов
	Наличие коллективов (обучающихся), награждённых премией за отчётный период (при наличии соответствующего НПА):	3 балла

		<p>муниципальный (районный, окружной) уровень - Премия Главы муниципального образования – 1 балл</p> <p>региональный уровень – Премия Губернатора Самарской области – 2 балла</p> <p>федеральный уровень – Премия Президента Российской Федерации – 3 балла</p>	
		Наличие у коллективов звания «Образцовый», наличие обучающихся, имеющих спортивные разряды и (или) спортивные звания – 2 балла	2 балла
2.	Охват детей в возрасте от 5 до 18 лет по программам дополнительного образования, финансируемым МОиН СО	на уровне целевого значения показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл	1 балл
3.	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, занимающихся в объединениях технической и естественнонаучной направленностей, в общей численности детей в возрасте от 5 до 18 лет, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам	на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла,	1 балл
		выше – 1 балл	1 балл
		Наличие в коллегиальных органах дошкольного образовательного учреждения представителей родительской общественности – 1 балл	1 балл
4	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, вовлеченных в систему ПФДО	на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл:	1 балл
5	Наличие в образовательном учреждении паспортизированного военно-патриотического объединения (ВПК)		1 балл
6.	Доля обучающихся, вовлеченных в добровольческую деятельность на базе образовательной организации (структурного подразделения):	на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл	1 балл

7.	Доля обучающихся, выполнивших нормативы и имеющих знак ВФСК ГТО, от общего количества обучающихся в организации:	до 50% – 0,5 балла, свыше 50% – 1 балл	1 балл
8.	Наличие образовательных программ, реализуемых в сетевой форме с образовательными учреждениями, в том числе с учреждениями СПО, ВПО:	за каждую программу 0,5 балла, но не более 2-х баллов	2 балла
9.	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, осваивающих дополнительные общеобразовательные программы, в том числе с использованием дистанционных технологий:	на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл	1 балл
10.	100% сохранность контингента обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период (предыдущий календарный год) – 2 балла;		2 балла
11.	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися на уровне:	целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 1 балл, выше - 2 балла	2 балла
12.	Организация деятельности в учреждении телестудии	наличие газеты (тиражируемой не менее 30 экз.), выходящей не реже 1 раза в квартал – 1 балл	3 балла
	<b>Всего:</b>		<b>58 баллов</b>
<b>II. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>			
1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением (структурным подразделением):	на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" – 0,5 балла; на областном уровне - 1,5 балла; на российском или международном уровнях – 2 балла	4 балла

2.	Получение грантов (индивидуальных и/или коллективных), направленных на развитие образовательной организации (структурного подразделения):	на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3 балл
3.	Продвижение деятельности образовательной организации (структурного подразделения) в социальных сетях: не менее 60 публикаций на официальной странице образовательной организации в социальной сети за отчетный период (предыдущий календарный год)		1 балл
4.	Продвижение деятельности образовательной организации (структурного подразделения) в средствах массовой информации	На муниципальном уровне – 0,5 балла, на областном уровне – 1 балл, на федеральном уровне – 2 балла	2 балла
5.	Доля обучающихся по программам дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся	на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл	1 балл

6.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий для обучающихся из других населенных пунктов (в том числе профильных смен, организуемых в каникулярное время)	– 0,5 балла за каждую программу, но не более 2 баллов	2 балла
7.	Доля программ образовательной организации (структурного подразделения) в Навигаторе дополнительного образования детей Самарской области, имеющих положительные отзывы обучающихся или их родителей (законных представителей): до 50 % программ, имеющих положительные отзывы	0,5 балла, от 50% программ, имеющих положительные отзывы –1 балл	1 балл
<b>Всего:</b>			<b>15 баллов</b>
<b>III. Эффективность управленческой деятельности</b>			
1.	Результаты деятельности организации (структурного подразделения) в режиме инновационной площадки (экспериментальной, ресурсной, опорной, центра и т.д.) по вопросам организации образовательного процесса (при наличии отчёта о результатах деятельности и признанного результата (внешней оценки) за предыдущий учебный год)	на уровне "образовательного округа" – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла, на федеральном уровне – 3 балла	3 балла
2.	Проведение социально значимых мероприятий для широкого круга ответственности:	-организатор мероприятия муниципального или окружного уровней – 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 2 баллов). -организатор мероприятия регионального уровня и выше - 1 балл за каждое мероприятие (но не более 3 баллов)	5 баллов
3.	Участие руководителя образовательного учреждения (структурного подразделения) в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп в сфере дополнительного образования: на уровне "образовательного округа":	участие в работе краткосрочной целевой группы – 0,5 балла, на постоянной основе в течение календарного года – 1 балл; на региональном уровне: участие в работе краткосрочной целевой группы – 1,5 балла, на постоянной основе в течение	2 балла



		календарного года – 2 балла	
4.	Соответствие сведений о программах дополнительного образования, реализуемых образовательной организацией, в Навигаторе дополнительного образования и АСУ РСО: 100%		1 балл
5.	Соответствие численности обучающихся по программам дополнительного образования, установленной государственным (муниципальным) заданием, количеству обучающихся по данным программам в АСУ РСО: 100%		1 балл
6.	Количество внебюджетных средств, привлеченных образовательной организацией (структурным подразделением):	до 500 тыс. рублей – 0,5 балла, от 500 тыс. рублей до 1 млн. – 1 балл, свыше 1 млн. – 2 балла	2 балла
7.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу»		1 балл
	<b>Всего:</b>		<b>15 баллов</b>
<b>IV. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>			
1.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	Роспотребнадзора – 1 балл, Госпожнадзора – 1 балл	1 балл
2.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса		2 балла
	<b>Всего</b>		<b>3 балла</b>
<b>V. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>			
1.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий		1 балл
2.	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников:	на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл	1 балл

3.	Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников организации	на уровне целевого показателя ОО – 0,5 балла, выше – 1 балл	1 балл
4.	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставникам выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации):	на уровне целевого показателя ОО – 1 балл	1 балл
5.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы	участие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 2 балла; участие на областном уровне – 2,5 балла; наличие победителей на областном уровне – 3 балла; участие на федеральном уровне – 3,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне – 4 балла	4 балла
6.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования:	на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период – 0,5 баллов, выше – 1 балл	1 балл
	<b>Всего:</b>		<b>9 баллов</b>
	<b>Итого:</b>		<b>100 баллов</b>

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников структурного подразделения дополнительного образования.

Категория работников			
Методист, педагог дополнительного образования			
№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса	Наличие детских (детско- молодежных ) объединений, имеющих звания «Образцовый коллектив» 1-2 объединения– 1 балл, 3 и более объединений (групп) – 2 балла	2 балла
		Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения в течение учебного года от 80% до 90 % - 1 балл, 90% и выше – 2 балла	2 балла
		Наличие в учреждении детских (молодежных) объединений или организаций (при наличии локального акта) следующих направлений военно-патриотическое – 1 балл; научно-техническое – 1 балл; туристско- краеведческое – 0,5 балла; художественно- эстетическое – 0,5 балла; экологическое – 0,5 балла; физкультурно-спортивное – 0,5 балла;	1 балл
		Включение в состав объединения детей -девиантного поведения- 1балл - с ограниченными возможностями здоровья- 1балл	2 балла
		Организация и проведение массовых мероприятий в сфере дополнительного образования (профильных смен, учебно-тренировочных сборов, конкурсов, фестивалей, соревнований и т.п.) на уровне -«муниципальный», «образовательного округа»- 1 балл - «областной»-2 балла «российский и/или международный»- 3 балла	3 балла
		Наличие реализуемых авторских программ: до 10 % - 3 балла; до 20 % и выше - 4 балла	4 балла
		Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы участие на уровне «образовательного округа» - 3 балла	5 баллов


		наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 3балла участие на областном уровне – 4 балла, наличие победителей на областном уровне – 5 баллов	
		Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса Отсутствие обоснованных обращений воспитанников, родителей по поводу конфликтных ситуаций на занятиях: наличие -1 баллотсутствие 1балл	1 балл
		Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий Использование IT- технологий, проектных, исследовательских, здоровьесберегающих, личностно- ориентированных, компетентностно- ориентированных технологий в УВП - 1 балл	1 балл
	<b>Итого</b>		<b>21 балл</b>
2	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением  на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 3 балла; на областном уровне и выше – 4 балла;	4 балла
		Участие в деятельности учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесс в сфере дополнительного образования (при наличии подтверждающих документов	4 балла
		Наличие квалификационных категорий: Первая категория - 2 балла Высшая категория -3 балла	3 балла
		Реализация программы развития образовательного процесса в сфере дополнительного образования (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения Наличие действующей программы развития образовательного процесса в сфере дополнительного образования (срокдействия – не менее 3-х лет)- 3 балла	3 балла
		Наличие публикаций по распространению педагогического опыта, о деятельности образовательного учреждения Наличие публикаций: - в СМИ на уровне района, округа- 2 балл на уровне области или федеральном уровне – 4 балла - на сайте ОО (не менее 2х в месяц) – 2балла наличие собственного сайта, систематичность его пополнения (не реже 2 раза в месяц)- 2балла	2 балла
	<b>Итого</b>		<b>16 баллов</b>

3. Профессио- нальная компе- тентность	<p>Результаты участия работника в социально-значимых проектах Участие: учрежденческий – 1 балл районный -2 балла окружной – 3 балла областной и выше - 4 балла более высокий – 5 баллов Наличие призовых мест: учрежденческий -1 балл район- ный - 2 балла окружной – 3 балла областной – 4 балла бо- лее высокий – 5 баллов</p>	5 баллов
	<p>Результаты участия работника в конкурсах профессио- нального мастерства различного уровня Участие: учрежденческий –0,5 балла районный -2 балла окружной – 3 балла областной - 4 бал- ла более высокий – 5 баллов дистанционные-1 балл Наличие призовых мест: учрежденческий -1 балл район- ный - 2 балла окружной – 3 балла областной – 4 балла бо- лее высокий – 5 баллов дистанционные-1 балл</p>	5 баллов
	<p>Наличие разработанной системы учета достижений успе- хов педагогов, воспитанников: ведение банка данных на бумажном носителе-1 балл. ведение электронной базы данных-2 балла</p>	2 балла
	<p>Участие в работе экспертных групп, комиссий, жюри учрежденческий уровень -1 балл районный уровень - 2 балла окружной, областной уровень - 3 балла</p>	3 балла
	<p>Совершенствование профессионального мастерства Обучение педагога на курсах повышения квалифи- кации. Участие в работе: однодневных курсов- 1балл курсов от 72 часов и более-2 балла</p>	2 балла
	<p>Качество планирования и организации выпол- нения работы Наличие и выполнение годового плана работы -1 балл Наличие и выполнение ежемесячного плана 1 балл Наличие и выполнение крат- косрочных тематических планов-1 балл</p>	1 балл
	<p>Наличие достижений (грамоты, дипломы, награды, гран- ты) по внедрению в практику современных образо- вательных технологий в сфере дополнительного образования на уровне -«муниципальный» - 1балл «образовательного округа», «областной» -2балла - «всероссийский и/или международный» - 3 балла</p>	3 балла
	Ведение рабочей документации	1 балл
	Качественное предоставление документации.	1 балл

	<b>Итого:</b>		<b>23 балла</b>
	<b>Всего:</b>		<b>60 баллов</b>
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>			
<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>
1.	За качество воспитания (эффективность труда, за создание условий) для сохранения здоровья воспитанников	Содержание помещений структурного подразделения в соответствии с требованиями СанПин.	0,5 балла
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	1 балл
		Обеспечение выполнения требований охраны труда.	0,5 балла
		Качество ежедневной, генеральной уборки помещений.	3 балла
		Качественное выполнение разовых поручений руководителя.	2 балла
	<b>Всего</b>		<b>7 баллов</b>

Согласовано:

председатель первичной  
профсоюзной организации

 С.В. Михайлова

« 12 » мая 2021 год

Утверждено:

приказом № 9 от 12 мая 2021 года

Директор



Д.А. Козлов

« 12 » мая 2021 год


### Перечень

профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда,  
работа на которых дает право на получение компенсационных выплат

№ п/п	Наименование профессии, должности	Компенсационные выплаты
1.	Шеф-повар, повар	12%

Согласовано:

председатель первичной  
профсоюзной организации

 С.В. Михайлова

« 12 » мар 2021 год

Утверждено:

приказом № 9/д от 11 мар 2021 года

Директор



 Д.А. Козлов

2021 год

### Перечень


**профессий и должностей, осуществляющих работу с воспитанниками,  
имеющими отклонения в развитии, работа на которых дает право на по-  
лучение компенсационных выплат**

№ п/п	Наименование профессии, должности	Компенсационные выплаты
1.	Руководитель структурного подразделения	20 %
2.	Заместитель руководителя структурного подразделения по воспитательной работе	20 %
3.	Заместитель руководителя структурного подразделения по коррекционной работе	20 %
4.	Воспитатель	20 %
5.	Старший воспитатель	20 %
6.	Учитель-логопед	20 %
7.	Учитель-дефектолог	20 %
8.	Музыкальный руководитель	20 %
9.	Инструктор по физической культуре	20 %
10.	Педагог-психолог	20 %
11.	Младший воспитатель	15 %
12.	Помощник воспитателя	15 %



Согласовано:

председатель первичной  
профсоюзной организации

 С.В. Михайлова

« 12 » мая 2021 год

Утверждено:

приказом № 97 от 12 мая 2021 года

Директор



Д.А. Козлов

2021 год

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ДИСТАНЦИОННОЙ (УДАЛЕННОЙ) РАБОТЕ**  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Са-  
марской области средняя общеобразовательная школа № 7 города По-  
хвистнево городского округа Похвистнево Самарской области

## **1. Общие положения**

1.1. 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.

1.2. 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.

1.3. 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).

1.4. 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.

1.5. 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**

2.1. 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.

2.2. 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.

2.3. 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 рабо-

тодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

2.4. 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.

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

2.6. 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**

3.1. 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.

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. 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.

3.5. 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.

3.6. 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.

3.7. 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).

3.8. 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.

3.9. 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**

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. 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.

4.4. 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.

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

4.6. 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**

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

6.2. 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.

6.3. 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

ными 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**

8.1. 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).

8.2. 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.

8.3. 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**

9.1. 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.

9.2. 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.

9.3. 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.

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

9.5. 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.

9.6. 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.

9.7. 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 № 7 к коллективному договору

Согласовано:

председатель первичной профсоюзной организации

 С.В. Михайлова

« 12 » март 2021 год

Утверждено:

приказом № 10 от 12 марта 2021 года

Директор



 Д.А. Козлов

« 12 » март 2021 год

**Соглашение по охране труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 7 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области на 2021 г.**

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа № 7 города Похвистнево городского округа Похвистнево Самарской области (далее ГБОУ СОШ № 7 города Похвистнево) в лице директора Козлова Д.А., действующего на основании Устава, с одной стороны, и первичная профсоюзная организация ГБОУ СОШ № 7 города Похвистнево (далее-Профсоюз), в лице председателя Михайловой С.В., действующего на основании Устава Профсоюза, с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. Предметом настоящего Соглашения являются договоренности сторон социального партнерства по осуществлению мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с настоящим плановым распределением:


Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ, тыс.руб	Срок выполнения	Ответственные лица
<b>I. Организационные мероприятия</b>				
Обучение и проверка знаний по ОТ	чел		Сентябрь-февраль	Специалист по ОТ
Обновление инструкций по ОТ	шт		Декабрь 2020	Специалист по ОТ
Обеспечение ГБОУ СОШ № 7 законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда			По мере необходимости	Специалист по ОТ
Обеспечение ГБОУ СОШ № 7 законодательными и иными нормативно-			По мере необходимости	Заведующий хозяйством

5	Обеспечение ГБОУ СОШ № 7 законодательными и иными нормативно-правовыми актами по электробезопасности			По мере необходимости	Ответственный за электробезопасность
6	Проведение общего технического осмотра здания и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	шт		Июнь-июль	Заведующий хозяйством
7	Организация работы комиссии по проверке знаний по ОТ работников ГБОУ СОШ №7	чел		По мере необходимости	Специалист по ОТ
<b>1. Технические мероприятия</b>					
8	Модернизация зданий (помещений) с целью выполнения нормативных санитарных требований и СНиП			По мере необходимости	Заведующий хозяйством
9	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции электропроводки, станков и другого электротехнического оборудования на соответствие техническим характеристикам и требованиям				Ответственный за электробезопасность, заведующий хозяйством
10	Проверка и испытание спортивного оборудования, инвентаря, физкультурного зала и спортивной площадки			Август	Специалист по ОТ
<b>2. Лечебно-профилактические</b>					
11	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соот-	чел		По мере необходимости	Директор, профсоюзная организация, специалист по охране труда

	ветствии с Порядком проведения предварительных и периодических медицинских осмотров				
<b>3. Мероприятия по пожарной безопасности</b>					
12	Обновление инструкций по пожарной безопасности	шт		Пересматриваются 1 раз в 3 года	Заведующий хозяйством
13	Обеспечение журналами регистрации противопожарного инструктажа, инструктажа на рабочем месте	шт		По мере необходимости	Заведующий хозяйством
14	Организация обучения работников ГБОУ СОШ №7 мерам пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий			По мере необходимости	Заведующий хозяйством
15	Проверка и учет технического состояния огнетушителей Методом осмотра Методом взвешивания			1 раз /мес 1 раз/год	Заведующий хозяйством

Согласовано:

председатель первичной  
профсоюзной организации

 С.В. Михайлова

« 12 » мая 2021 год

Утверждено:

приказом № 79 от 12 мая 2021 года

Директор



Д.А. Козлов

2021 год


**План  
мероприятий по охране труда и технике безопасности  
на 2020-2021 учебный год**

№ п/п	Перечень мероприятий	Ответственный	Срок выполнения	Источник финансирования
1	2	3	4	6
<b>1. Организационные мероприятия</b>				
1.1	Разработка локальных нормативных правовых актов по охране труда на основе федеральных законов.	Специалист по охране труда.	постоянно	нет
1.2	Организация обучения руководителей и специалистов по охране труда в учебно-методическом центре.	Специалист по охране труда	Согласно графику	Бюджет организации
1.3	Разработка справочно-методических документов по охране труда для учреждения.	Специалист по охране труда.	Постоянно	нет
1.4	Оказание методической помощи руководителям учреждения по охране труда.	Специалист по охране труда.	Постоянно	нет
1.5	Проводить первичный и вводный инструктаж с вновь поступившими, стажировку на рабочем месте	Специалист по охране труда	Постоянно	нет
1.6	Разработка и корректировка программ, планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда и соглашений по охране труда в Уч-	Специалист по охране труда.	В конце года	нет

<b>2. Мероприятия по снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости</b>				
2.1	Разработка и обновление инструкций по охране труда в подразделениях.	Специалист по охране труда	Постоянно	нет
2.2	Организовать расследование и учет несчастных случаев с работниками и воспитанниками с составлением актов и проводить профилактическую работу по их предупреждению.	Специалист по охране труда	По мере необходимости	нет
2.3	Проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, требуемых по трудовому законодательству.	Специалисты по охране труда	При поступлении на работу	Бюджет организации
2.4	Обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты.	Заведующий хозяйством	По мере необходимости	Бюджет организации
2.5	Обследование зданий и сооружений, подготовка помещений к осенне-зимнему сезону: утепление ворот, дверных проемов, окон, установка дополнительных обогревателей.	Заведующий хозяйством	октябрь	Бюджет организации

Согласовано:

председатель первичной профсоюзной организации

 С.В. Михайлова

« 12 » мая 2021 год

Утверждено:

приказом № 09 от 12 мая 2021 года



 Д.А. Козлов

12 мая 2021 год

**ПЕРЕЧЕНЬ  
работ и профессий, имеющих право  
на обеспечение специальной одеждой, обувью и  
другими средствами индивидуальной защиты**

п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1.	Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
2.		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
3.	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
4		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
5	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
6		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
7.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.

		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
--	--	---	------------

8.	<b>Кухонный рабочий</b>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		При работе в овощехранилищах дополнительно:	
		Жилет утепленный	1 шт.
		Валенки с резиновым низом	по поясам

9	Мойщик посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

10	Рабочий по комплексному	Костюм для защиты от общих производственных	1 шт.
----	-------------------------	---	-------

	обслуживанию и ремонту зданий; рабочий зеленого строительства; рабочий по благоустройству; рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений	загрязнений и механических воздействий	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа

11	Слесарь аварийно-восстановительных работ; слесарь по обслуживанию тепловых пунктов; слесарь по обслуживанию тепловых сетей; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеприготовительных цехов; слесарь по ремонту парогазотурбинного оборудования; слесарь по эксплуатации и ремонту газового	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском или	1 пара
		Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
		При выполнении работ, на которых необходима защита от растворов кислот и щелочей, вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических	



	оборудования; слесарь строительный; слесарь- проводчик; слесарь- ремонтник; слесарь- сантехник; монтажник санитарно- технических систем и оборудования	воздействий выдается:	
		Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей	1 шт.
		Слесарю аварийно-восстановительных работ вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается:	
		Костюм для защиты от повышенных температур	1 шт.
		Слесарю аварийно-восстановительных работ на наружных работах зимой дополнительно:	
		Костюм для защиты от повышенных температур на утепляющей прокладке	по поясам

12	<b>Сторож (вахтер)</b>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар

13	<b>Уборщик служебных помещений</b>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

14	<p>Электромонтажник по силовым сетям и электрооборудованию;</p> <p>электромонтер по обслуживанию электроустановок; электромонтер по ремонту аппаратуры релейной защиты и автоматики;</p> <p>электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;</p> <p>электрослесарь по ремонту оборудования распределительных устройств;</p> <p>электромонтер тяговой подстанции;</p> <p>электромонтер по ремонту и монтажу кабельных линий</p>	При выполнении работ в условиях, связанных с риском возникновения электрической дуги:	
		Комплект для защиты от термических рисков электрической дуги:	
		Костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами	1 шт. на 2 года
		Куртка-накидка из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами	1 шт. на 2 года
		Куртка-рубашка из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами	1 шт. на 2 года
		Белье нательное хлопчатобумажное или	2 комплекта
		Белье нательное термостойкое	2 комплекта
		Фуфайка-свитер из термостойких материалов	1 шт. на 2 года
		Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве или	1 пара
		Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве	1 пара
		Перчатки трикотажные термостойкие	4 пары
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
Щиток защитный	до износа		

	термостойкий	
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
	При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги:	
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
	Перчатки с точечным покрытием	до износа
	Боты или галоши диэлектрические	дежурные
	Перчатки диэлектрические	дежурные
	Щиток защитный лицевой или	до износа
	Очки защитные	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
	При занятости на горячих участках работ:	
	Костюм для защиты от повышенных температур	1 шт.
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Перчатки с точечным	12 пар

	покрытием	
	Боты или галоши диэлектрические	дежурные
	Перчатки диэлектрические	дежурные
	Щиток защитный лицевой или	до износа
	Очки защитные	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
	Для защиты от атмосферных осадков на работах, связанных с риском возникновения электрической дуги, дополнительно:	
	Плащ термостойкий для защиты от воды	1 шт. на 3 года
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
	На наружных работах, связанных с риском возникновения электрической дуги, зимой дополнительно:	
	Костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года
	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслбензостойкой подошве или	1 пара
	Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслбензостойкой подошве	1 пара

Принято мерование и прошито ровано

412 1000 5000000 000 / листов

Директор ТБОУ СОШ № 7

города Люберецкие

Д.А. Козлов

Председатель первичной

профсоюзной организации

С.В. Михайлова

412 1000 5000000 000

