

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации


Паймушкин А.П.
«20» февраля 2023г.

От работодателя:
Директор



Коллективный договор

государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы №2 п.г.т. Суходол
муниципального района
Сергиевский Самарской области

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 682023
от «22» 02 2023 г.

И. спец. Гондариенко Н.Ю.
(должность: И.И.О.)

Принят на Общем собрании работников Учреждения
Протокол № 1 от «20» февраля 2023г.

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. Условия и охрана труда
- Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности.
- Раздел 10. Обязательства профсоюза.
- Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Перечень приложений к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 2 п.г.т. Суходол муниципального района Сергиевский Самарской области;
2. Положение об оплате труда, порядке установления доплат, надбавок и премировании государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 2 п.г.т. Суходол муниципального района Сергиевский Самарской области (ГБОУ СОШ № 2 п.г.т. Суходол);
3. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 2 п.г.т. Суходол;
4. Положение об организации службы охраны труда;
5. Соглашение по охране труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 2 п.г.т. Суходол муниципального района Сергиевский Самарской области на 2019г.;
6. Перечень работ и профессий, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
7. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск;
8. Кодекс профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
9. Положение о дистанционной (удаленной) работе и временном переводе работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе №2 п.г.т. Суходол муниципального района Сергиевский 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 Паймушкина Андрея Петровича - председателя первичной профсоюзной организации (далее — профком);
- работодатель в лице директора Чичкова Алексея Павловича.

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.

Работодатель и трудовой коллектив ГБОУ СОШ № 2 п.г.т. Суходол признают профком единственным представителем работников учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписывать коллективный договор.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем с учетом мнения профкома. С учетом финансово-экономических возможностей учреждения в коллективном договоре устанавливаются гарантии, льготы и преимущества, более благоприятные по сравнению, с установленными законами, нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

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 и действует до принятия нового коллективного договора.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и входящих в настоящий коллективный договор, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;

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

5) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;

1.17. Стороны определяют следующие формы управления 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.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работникам и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

2. Трудовой договор

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

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

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

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

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

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

Условия трудового договора могут быть изменены 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 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ, Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.14г. № 1601).

Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016г. № 536 « Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2016 № 42388)

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, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8. приложения № 1 к Приказу Минобрнауки РФ от 22.12.14г. № 1601, 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. 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 Минобрнауки РФ от 22.12.14г. № 1601).

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

2.13. 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).

2.14. 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, должностной инструкцией работника и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

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 (ст. 196 ТК РФ).

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.

3.4. Стороны договорились:

Создать комиссию для определения соответствия наименования и квалификации специалистов учреждения, их должностных инструкций, трудовых договоров профессиональным стандартам. В состав комиссии включается председатель первичной профсоюзной организации или его заместитель.

3.4.1. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два 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 1 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 производить 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.

5. Рабочее время и время отдыха

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, планом работы школы, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями возлагаемыми на них Уставом учреждения с учетом:

а) режима деятельности учреждения, связанного с пребыванием обучающихся, пребыванием их в течение определённого времени, сменностью учебных занятий и другими особенностями работы организации;

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.14г. № 1601, от 11.05.2016г. № 536 а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объёма фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

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

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

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю. Для женщин, работающих в сельской местности – 36 часов в неделю если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 263.1 ТК РФ).

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

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

5.4. Директор учреждения, заместители директора учреждения, главный бухгалтер, бухгалтер, секретарь являются работниками с ненормированным рабочим днем. По распоряжению работодателя эти работники при необходимости эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

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

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

5.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом действующих санитарных правил и норм, объема учебной нагрузки (педагогической работы) каждого конкретного преподавателя, определяемой на основании Приказа, а также рационального использования рабочего времени учителя.

При составлении расписания учителям может предусматриваться один свободный от учебных занятий день в неделю, по возможности, для методической работы и повышения квалификации. В этот день учителя не освобождаются от выполнения должностных обязанностей, установленных трудовыми договорами, графиками и планами работы учреждения, с участием в общешкольных мероприятиях, выполнения дополнительной работы, предусмотренной индивидуальным планом или дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда.

5.7. Часы, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации, иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также дополнительных видов работ за дополнительную оплату труда, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению для методической работы, подготовки к занятиям, повышения квалификации, самообразования и разработки дидактических материалов (Приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 “Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность” (далее - Приказ Минобрнауки РФ от 11.05.16г. № 536).

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

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

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

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

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

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

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

5.10. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся учреждения и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством РФ (п. 4.1. Приказа Минобрнауки РФ от 11.05.16г. № 536).

В эти периоды педагогическим работникам, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных п. 2.3. особенностей, утвержденных Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.16г. № 536 (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работ) для работы в лагерях с дневным пребыванием детей с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

В случае привлечения педагогических работников к работе в лагерях с дневным пребыванием детей в период, не совпадающий с отпуском, сверх указанного времени, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.

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

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

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительно-

сти рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

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

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификаций (ремонт помещений, ремонт оборудования, работа на территории, охрана учреждения и т.д.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной им заработной платы (п. 4.5. Приказа Минобрнауки РФ от 11.05.16г. № 536) в соответствии с законодательством РФ.

5.12. Для водителей автобусов, по согласованию с профсоюзным комитетом, может быть установлен рабочий день с разделением на части, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы для водителей на две части с продолжительностью перерыва между частями рабочего дня не более 4 часов (не более 2 часов перерыв и не более 2 часов перерыва для отдыха и питания). Время перерыва между частями рабочего дня, перерыва для отдыха и питания в рабочее время не включаются. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени в графике сменности.

График сменности должен обеспечивать полное использование нормы рабочего времени. Устанавливаемое в графике сменности рабочее время не должно быть меньше нормального числа рабочих часов за учетный период. График сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

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

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

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

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

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

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

5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 7).

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

Учреждение с учетом своих производственных и финансовых возможностей может устанавливать другие дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, в том числе и по семейным обстоятельствам, за счет собственных внебюджетных средств.

5.14.2 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.

- при рождении ребенка в семье до 5 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства до 1 календарного дня;

- регистрации брака работника до 5 календарных дней;

- смерти близких родственников до 5 календарных дней;

- по иным основаниям до 14 дней в году.

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

5.14.3. 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.

5.14.4. Вне графика предоставлять отпуска работникам, имеющим санаторную путевку.

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

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

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

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

6. Оплата и нормирование труда

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 производятся согласно Положению об оплате труда, порядке установления доплат, надбавок и премировании государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 2 п.г.т. Суходол муниципального района Сергиевский

Самарской области (ГБОУ СОШ № 2 п.г.т. Суходол) (Приложение № 2), Положению о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 2 п.г.т. Суходол (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 23 числа за первую половину месяца и 8 числа за вторую половину месяца следующего за расчетным.

6.5. 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.

6.6. 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.

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

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились:

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

7.2. 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 иное не предусмотрено локальным нормативным актом.

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении

жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Обеспечивает предоставление в установленном порядке льготной оплаты квартир с отоплением и освещением педагогическим работникам.

7.3. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными, аудио и видео ресурсами в образовательных целях.

7.4. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1 % от заработной платы работников (состоящих в профсоюзной организации) на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы на основании письменных заявлений работников.

7.5. При наличии средств работодатель может оказывать материальную помощь работникам школы.

8. Условия и охрана труда

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

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

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

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

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

8.3.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

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

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

8.3.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

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

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

8.3.9. оснащение средствами коллективной защиты;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.3.19. беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти

субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.4. Профсоюзный комитет:

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

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

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

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

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

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

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

8.5.1. соблюдать требования охраны труда;

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

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

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

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

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

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

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

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

8.6. Стороны договорились:

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

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

Указанные средства расходуются, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, исключительно на оздоровление работников и улучшение условий их труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, предусмотренных в Соглашении **по охране труда работников**. (Приложение № 4 к коллективному договору).

9. Гарантии профсоюзной деятельности

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, специальной оценке условий труда, 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.

10. Обязательства профкома

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.

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

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

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

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

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

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

10.15. Оказывать материальную помощь в случаях, определенных Положением об оплате труда, порядке установления доплат, надбавок и премировании государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 2 п.г.т. Суходол муниципального района Сергиевский Самарской области (ГБОУ СОШ №2 п.г.т. Суходол)

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

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

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 Общем собрании работников Учреждения.

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.

Мнение профкома учтено
Решение № 1 от 20.02.2023 г.
Председатель

 Паймушкин А.П.
«20» февраля 2023 г.



Утверждено
приказом № 23-од от 20.02.2023 г.
Директор
Чичков А.П.
«20» февраля 2023 г.

**Правила
внутреннего трудового распорядка
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области
средней общеобразовательной школы №2 п.г.т. Суходол
муниципального района
Сергиевский Самарской области**

Приняты на Общем собрании работников Учреждения
Протокол № 1 от «20» февраля 2023 г.

Общие положения

Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №2 п.г.т. Суходол муниципального района Сергиевский Самарской области (далее – Правила, учреждение) определяют трудовой распорядок в учреждении, порядок приёма и увольнения работников, основные обязанности работников учреждения, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения и взыскания за нарушение трудовой дисциплины.

1. Приём на работу и увольнение

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

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

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

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

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

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

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

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

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

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

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо

предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

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

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

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Прекращение трудового договора оформляется приказом учреждения.

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

2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения в учреждении регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом.

2.2. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора с учреждением. При приёме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издаёт приказ о приёме на работу и знакомит с ним работника под роспись.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключён только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Устав учреждения;
- Коллективный договор;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- приказ по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- трудовой договор с работником;
- должностная инструкция;
- иные локальные акты, регламентирующие трудовую деятельность работника.

2.5. По соглашению сторон может быть установлен испытательный срок не более трёх месяцев, в том числе для отдельных категорий может быть установлен испытательный срок 1(2) месяца.

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. На каждого работника учреждения оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки сотрудников хранятся в образовательном учреждении.

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;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- по 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.
- при внесении работника в список лиц, признанных Минюстом РФ иностранными агентами, размещённом на официальном сайте Минюста.

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

2.13. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным дей-

ствующим законодательством пользуются работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации, звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», звания «Народный учитель Российской Федерации», звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и звания «Отличник просвещения Российской Федерации».

2.14. Увольнение работников 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 объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

2.15. К занятию педагогической деятельностью в государственных и муниципальных образовательных организациях не допускаются иностранные агенты.

3. Права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Директор является исполнительным единоличным органом.

3.2. Работодатель имеет право на прием на работу работников, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Работодатель имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в учреждении положением.

3.5. Работодатель обязан создавать необходимые условия для работников и учащихся учреждения, применять необходимые меры к улучшению положения работников и учащихся.

3.6. Работодатель обязан согласовывать с профсоюзным комитетом учреждения предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7. Работодатель имеет право вести коллективные переговоры с работниками в установленные действующим законодательством сроки.

3.8. Работодатель обязан информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- о перспективах развития учреждения;
- об изменениях структуры, штатов учреждения;
- о бюджете, о расходовании внебюджетных средств.

4. Права обязанности работников

4.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- требовать предоставления работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартом организации и безопасности труда и коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, предоставление еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на повышение своей квалификации;
- на защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- выполнять Устав, Правила внутреннего трудового распорядка, другие требования, регламентирующие деятельность учреждения;

- обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности;

- применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества учреждения, воспитывать бережное отношение к ним со стороны школьников, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места;

- уважать права, честь и достоинство всех работников;

- повышать свою квалификацию не реже, чем один раз в 3 года.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Для работников административно-управленческого, административно-хозяйственного персонала, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

Для педагогического состава устанавливается пятидневная рабочая неделя, рекомендованной продолжительностью не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, и регламентируется расписанием занятий.

5.2. Продолжительность рабочего времени в учреждении регламентируется ст. 92 и 333 ТК РФ и Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.14г. № 1601, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016г. № 536.

Для работников административно-управленческого персонала, обслуживающего персонала продолжительность рабочего времени составляет – 40 часов в неделю, в сельской местности женщинам не более 36 часов за должностной оклад (ст. 91 ТК РФ).

Для сторожей и вахтеров устанавливается сменная работа с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

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

5.4. В течение рабочего дня работникам административно-управленческого и обслуживающего персонала предоставляется время обеденного перерыва: с 12:00 до 13:00 часов.

5.5. Для отдельных категорий работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников определяется приложением к коллективному договору (ст. 119 ТК РФ).

5.6. Расписание занятий составляется администрацией учреждения в соответствии с требованиями СанПиН, исходя из педагогической целесообразности, с учётом наиболее

благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

5.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

5.8. 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.

5.9. Педагогические работники привлекаются к дежурству в рабочее время в Учреждении. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и заканчивается через 20 минут после окончания занятий по расписанию. График дежурств утверждается руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. График доводится до сведения работников и вывешивается на видном месте.

5.10. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания работников учреждения, заседания методических объединений, родительские собрания и собрания коллектива учащихся, подготовка к занятиям, повышение квалификации, разработка дидактических материалов, дежурства на внеурочных мероприятиях, в том числе в вечернее время.

5.11. Рабочее время педагогических работников определяется с учетом:

а) режима деятельности учреждения, связанного с пребыванием обучающихся, пребыванием их в течение определённого времени, сменностью учебных занятий и другими особенностями работы организации;

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.14г. № 1601, а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объёма фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

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

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

5.12. Все формы воспитательной работы осуществляются в рамках плана воспитывающей деятельности, программы развития школы, программ дополнительного образования учреждения, целевых программ по направлению воспитывающей деятельности, а также с учетом внеплановых мероприятий региональных и федеральных уровней, не противоречащих программе развития школы. Все мероприятия, в рамках обозначенного, осуществляются как в учебное, не учебное так и в каникулярное время, в школе и за ее пределами.

5.13. Методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, не относящаяся к предметной учебной деятельности производится во вне учебное время в рамках, определенных нормативными актами.

5.14. Научная, творческая и исследовательская работа в рамках предметной и проектной деятельности, осуществляется педагогическими работниками в объеме необходимом для осуществления проекта и вовремя, согласованное между администрацией учреждения, руководителем проекта и обучающимися.

5.15. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях", утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. N 189 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 3 марта 2011 г., регистрационный N 19993), с изменениями, внесенными постановлениями Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 июня 2011 г. N 85 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 15 декабря 2011 г., регистрационный N 22637), от 25 декабря 2013 г. N 72 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 27 марта 2014 г., регистрационный N 31751) и от 24 ноября 2015 г. N 81 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 18 декабря 2015 г. N 40154), предусматривающих использование "ступенчатого" режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь - май - по 4 урока по 45 минут каждый), а также "динамическую паузу" (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

5.16. Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом до 15 декабря текущего года.

5.17. 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 в том числе к работе в детских лагерях, в проведении ГИА, в соответствии с законодательством РФ.

5.18. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (ремонт помещений, ремонт оборудования, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени, в соответствии с законодательством РФ.

5.19. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности учреждения по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных классах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

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

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

5.22. 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.

5.23. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определены «Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным Приказом Минобразования РФ от 07.12.2000г. № 3570.

5.24. 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.

5.25. 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 учебно-воспитательной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

5.26. 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.

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

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

6. Меры поощрения и взыскания

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

6.2. В учреждении существуют следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- представление к награждению ведомственными и государственными наградами;
- выплата денежного вознаграждения в виде премий за конкретный вклад;

- награждение ценным подарком.

6.3. 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 школы.

6.4. 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.

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

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

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

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

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

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

п. 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.7. 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 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.

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

6.9. 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.

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

6.11. 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 руководи-

теля или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

6.12. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником учреждения норм профессионального поведения или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме и (или) представления (публикации фото, видео материалов. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

6.13. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

6.14. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.

7. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников

7.1. 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.

7.2. 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.

7.3. 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.

7.4. 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.

7.5. 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.

7.6. 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.

7.7. Уведомление об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, работодатель вправе со-

ставить 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.

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. При наличии экономии фонда оплаты труда или внебюджетных средств работодатель оказывает материальную помощь работникам учреждения в случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- санаторно-курортное лечение, в том числе и для реабилитации после перенесенных операций и заболеваний;
- тяжелое финансовое положение, в том числе связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);

Поощрительные выплаты в случаях:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей и высокое профессиональное мастерство;
- за активное и творческое участие в подготовке и проведении семинаров, конкурсов, конференций, соревнований, спартакиад различного уровня;
- за профессионализм, высокие показатели в работе;
- в связи с юбилейными (круглыми) датами и уходом на пенсию;
- за высокие результаты по итогам месяца, квартала, года;
- за своевременное и эффективное выполнение особо важных работ;
- за качественное выполнение важных (срочных) работ.
- в качестве меры стимулирования работников, проходящих вакцинацию, в том числе, от новой коронавирусной инфекции работодатель может предоставить до двух оплачиваемых дней отдыха, в удобное для работника время.

ПРИНЯТО:
Общим собранием работников
ГБОУ СОШ №2 п.г.т. Суходол
протокол № 3
от 29.08.2022 года

УТВЕРЖДАЮ:
Директор школы:



А.И. Чичков
приказ № 97/11-од
от 30.08.2022 г.

Положение об оплате труда, порядке установления доплат, надбавок и премирования государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 2 п.г.т. Суходол муниципального района Сергеевский Самарской области (ГБОУ СОШ №2 п.г.т. Суходол)

- Приказ Министерства СССР "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за сверхурочную работу..."
- Приказ Министерства РФ об утверждении Положения о порядке установления доплат за сверхурочную работу...
- Постановление Правительства Самарской области от 19.10.2008 №131 об утверждении Положения об оплате труда работников государственного управления в сфере образования...
- Постановление Правительства Самарской области от 28.12.2008 №174 об утверждении Положения об оплате труда работников государственного управления в сфере образования...
- Постановление Правительства Самарской области от 24.12.2007 №174 об утверждении Положения об оплате труда работников государственного управления в сфере образования...
- Постановление Правительства Самарской области от 15.07.2006 №12 об утверждении Положения об оплате труда работников государственного управления в сфере образования...
- Постановление Правительства Самарской области от 11.12.2006 №174 об утверждении Положения об оплате труда работников государственного управления в сфере образования...

1. Общие положения.

Настоящее положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 2 п.г.т. Суходол муниципального района Сергиевский Самарской области (далее - Положение) разработано в соответствии с нижеперечисленными нормативными документами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ.
- ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» от 06.10.1999 г. № 184 – ФЗ.
- Постановление 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 и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» от 01.06.2006 г. № 60. (с изменениями и дополнениями).
- Приказ Гособразования СССР "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР" от 20.08.1990 N 579 (ред. от 03.01.1991).
- Письмо Минтруда РФ «О надбавках, доплатах и других выплатах, стимулирующего характера» от 18.01.1993 № 63-РБ.
- Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (с изменениями и дополнениями).
- Постановление Правительства Самарской области «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» от 28.12.2006г. № 194.
- Постановление Правительства Самарской области «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» от 24.12.2007г. № 267.
- Постановление Правительства Самарской области «О внесении изменений в методику расчета объема средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов, утвержденную постановлением Правительства Самарской области «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» от 24.12.2007г. № 267» от 29.04.2008г. № 128.
- Постановления Правительства Самарской области от 15.02.2006 №12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями).
- 12 . Постановление Правительства Самарской области от 06 марта 2019 года № 121 Об отмене [постановления Правительства Самарской области от 11.12.2018 № 766](#) «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных

ных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области.

- Постановление Правительства Самарской области от 16 апреля 2019 года № 237 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»
- Устав ГБОУ СОШ №2 п.г.т. Суходол
- Постановление Правительства Самарской области от 11 декабря 2019 года № 913 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»

1.1. К компетенции общеобразовательного учреждения относится установление заработной платы работников общеобразовательного учреждения, в том числе надбавок, доплат, порядка и их размеров, премирования, материальной помощи.

Настоящее положение вводится в целях материальной заинтересованности работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №2 п.г.т. Суходол муниципального района Сергиевский Самарской области в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья учащихся и воспитанников.

Положение предусматривает порядок и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации: доплат; надбавок; премирования, материальной помощи.

1.2. Установленные работнику доплаты исчисляются в процентном отношении от должностного оклада или в суммовом выражении (абсолютная величина). Надбавки исчисляются в суммовом выражении. Доплаты надбавки, выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом работодателя.

1.3. Доплаты, надбавки работникам устанавливаются дважды в год: на 01 сентября и 01 января.

Коэффициент применяемый при формировании заработной платы заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливается руководителем учреждения в зависимости от объема, сложности и качества выполняемых работ на 01 сентября и 01 января.

1.4. В случае несистематического и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ по различным основаниям, установленные доплаты и надбавки могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя с момента возникновения оснований для снятия в том числе по п.3.6.

Оплата труда водителей школьных автобусов осуществляется на основании нормативно правовых актов, регламентирующих оплату труда данной категории работников.

Оплата труда руководителя государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области производится на основании трудового договора с учредителем образовательного учреждения.

Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю ГБОУ СОШ №2 п.г.т. Суходол утверждаются Северным управлением министерства образования и науки Самарской области.

1.5. Фонд оплаты труда работников ГБОУ СОШ №2 п.г.т. Суходол состоит из:

1) базового 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 обра-

зования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области, и включает в себя специальный фонд оплаты труда работников.

Специальный фонд оплаты труда работников включает:

- доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;
- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством,
- пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;
- доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса.
- доплаты заместителям директора и главному бухгалтеру.

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

3) объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников учреждения до уровня установленного федеральным законом (объем средств в целях доведения заработной платы работников учреждения до МРОТ определяется исходя из фактической потребности распределяется руководителем образовательного учреждения).

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

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

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

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

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

4,2 — среднее количество недель в месяце;

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;

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 согласно изменениям на 14 апреля 2011 года);

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
1,2 — за ученую степень доктора наук;

1,1 — за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования — устанавливается по одному основанию по выбору работника (абзац с изменениями на 22 января 2014 года);

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

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

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

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

где

ЗПр — заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср — средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в 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,

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, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах
1,2 — за ученую степень доктора наук

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

Ср — величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения

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

$$ЗПр = ЗПср \cdot Кр \cdot Ккв \cdot Кзн + Ср$$

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

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

Ср — величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения

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

2. Доплаты.

2.1. Доплаты компенсационного характера не могут быть ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации:

2.1.1. За каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) устанавливается доплата в размере 35%;

2.1.2. В случае привлечения работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.1.3. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается доплата в размере

- учителю химии – от 1400 рублей

- учителю информатики – от 800 до 1500 рублей

- при работе на компьютере – от 250 до 500 рублей

- лаборантам и техническим работникам школы от 50 рублей до 1000 рублей.

Конкретный размер доплаты работникам определяется работодателем по результатам специальной оценки условий труда в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

2.1.4. Доплата за совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы; за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон;

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

- за наставничество – от 500 руб. за одного наставляемого

- руководство учебно-воспитательным центром – от 150 руб.

- подготовка и проведение внеурочных и внеклассных мероприятий – от 200 до 5000 руб.

- доплата за организацию внеклассной работы по физической культуре – от 1500 рублей

2.1.6. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам устанавливается согласно Постановления Правительства Самарской области от 15.02.2006 №12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» и постановления Правительства Российской Федерации от 04 апреля 2020 года № 448

«О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования».

- 2.1.7. Ежемесячная выплата, педагогическому работнику в возрасте не старше 30 лет, 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 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» в государственное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее – педагогический работник) в размере 5000 рублей. Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством РФ
- 2.1.8. По иным основаниям в соответствии с действующим законодательством.

3. Надбавки.

- 3.1. Надбавка к заработной плате работнику устанавливается в суммовом выражении за высокую результативность, напряженность, интенсивность труда.
- 3.2. Размер надбавок работникам определяется работодателем, максимальными размерами не ограничивается и зависит от выполнения дополнительного объема работ.
- 3.3. Надбавки, определяющие качество обучения и воспитания обучающихся устанавливаются:
- 3.3.1. Педагогическим работникам за:
- заведование кабинетом, учебных мастерских, учебно-опытного участка от 500 руб.
 - за выполнение обязанностей секретаря педагогического совета – от 150 рублей.
 - за проверку тетрадей от 300 рублей
 - за работу в группе продленного дня от 3000 рублей
- 3.4. Надбавка может быть установлена на неопределенный период времени или на выполнение конкретного вида работ.
- 3.5. При ухудшении качества работы, либо прекращения выполнения дополнительных работ надбавка снижается или отменяется приказом работодателя.
- 3.6. Работодатель имеет право снизить размер надбавки или снять надбавку в следующих случаях:
- недобросовестного отношения к работе, невнимательного отношения к детям до 100 %;
 - детский травматизм, нарушение охраны труда до 100 %;
 - нарушение трудовой дисциплины до 100 %;
 - неправильное ведение документации до 100 %;
 - по иным основаниям в соответствии с действующим законодательством РФ.

4. Условия и порядок назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда.

- 4.1. Работникам производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.
- 4.2. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок, к ним относятся:
- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (5-10 % должностного оклада);

- доплата за совмещение профессий (должностей), размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
- доплата за выполнение работ различной квалификации. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

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

- доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников (от 5-350 % должностного оклада);
- доплата за работу в группе для обучающихся с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) в размере 15-20%.
- 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 и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством (от 10-50% должностного оклада).

5. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат.

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику согласно положения о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

5.2. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам, за исключением руководителя образовательного учреждения, а также периодичность их установления определяются локальными нормативными актами ГБОУ СОШ №2 п.г.т. Суходол, принимаемыми в соответствии с настоящим Положением, трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, регулирующими нормы трудового права, в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

6. Премирование.

6.1. Премирование производится из фонда экономии заработной платы.

6.2. Размер премии определяет директор ГБОУ СОШ № 2 п.г.т. Суходол. Премии выплачиваются работникам в течение месячного срока.

6.3. Каждый член коллектива представляется к премии индивидуально. Размер его премии определяется в зависимости от личного вклада в результат работы учреждения ГБОУ СОШ № 2 п.г.т. Суходол.

6.4. Премирование работников по результатам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых работ, своевременном добросовестном исполнении своих обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу.

Премия выплачивается за:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей и высокое профессиональное мастерство;
- за активное и творческое участие в подготовке и проведении семинаров, конкурсов, конференций, соревнований, спартакиад различного уровня;

- за профессионализм, высокие показатели в работе, в связи с 50-летием и уходом на пенсию;
- за высокие результаты по итогам месяца, квартала, года;
- за своевременное и эффективное выполнение особо важных работ;
- за качественное выполнение важных (срочных) работ.
- за прохождение вакцинации в том числе от новой коронавирусной инфекции

7. Порядок выплаты материальной помощи.

7.1. Работникам ГБОУ СОШ № 2 п.г.т. Суходол может быть выплачена материальная помощь из фонда экономии заработной платы

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- санаторно-курортное лечение, в том числе и для реабилитации после перенесенных операций и заболеваний;
- тяжелое финансовое положение, в том числе связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);

7.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

7.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается работодателем.

8. Порядок выплаты заработной платы

8.1. На банковский счет работника, указанный в его письменном заявлении (далее - счет работника), работодатель перечисляет выплаты, входящие в действующую систему оплаты труда. По согласованию с работником работодатель перечисляет на счет и иные непроизводственные выплаты в его пользу (материальную помощь, премии, возмещение командировочных расходов и прочие выплаты).

8.2. Работник, получающий заработную плату на счет, в случае утери, кражи или блокировки банковской карты имеет право по согласованию с работодателем получить заработную плату на сберегательную книжку. Для этого работник подает работодателю письменное заявление с пояснениями причин и указанием периода, за который необходимо перечислить зарплату на сберегательную книжку.

8.3. Работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы. Извещением в письменной форме является Справка о лицевом счете. Местом выдачи справки о лицевом счете является кабинет бухгалтерии.

8.4. Каждый работник получает справку о лицевом счете в любой рабочий день, начиная со дня выдачи заработной платы.

9. Порядок индексации заработной платы

9.1 В соответствии со ст. 134 ТК РФ индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников ГБОУ СОШ №2 п.г.т. Суходол протокол № 3 от 29.08.2022 года

УТВЕРЖДАЮ:
Директор школы

А.П. Чичков

приказ № 97/12-од от 30.08.2022 года



Положение

О порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ №2 п.г.т. Суходол

I. Общие положения.

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ №2 п.г.т. Суходол. Настоящее положение разработано в соответствии:

- Трудовым кодексом РФ;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- Уставом ГБОУ СОШ № 2 п.г.т. Суходол;
- Коллективным договором;
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- Постановлением правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008года «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации функций государственного управления в сфере образования и науки и утверждения методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».
- Постановлением Правительства Самарской области от 31 декабря 2015 г. N 917 (с изменениями) "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 N 690 "Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета";
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. №412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими

силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области» (с изменениями на дату принятия);

- Распоряжением от 29.09.2021г. № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) (с изменениями на дату принятия);
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 14.12.2020г №555-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области» (с изменениями на дату принятия);

1.2. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников призвано реализовывать принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников школы, на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности и качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы работников школы при выполнении поставленных задач.

II. Порядок распределения и выплат стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.1. Система стимулирующих выплат работникам ГБОУ СОШ № 2 производится ежемесячно за результативность и качество работы.

2.2. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работнику, являются критерии, отражающие результаты его работы. Установление показателей, не связанных с результатами работы не допускается.

2.3. Стимулирующие выплаты по школе определяются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, который распределяется между категориями в следующих пропорциях:

3 % - директору школы

97 % - работникам школы, в том числе

80% стимулирующего фонда выплачиваются педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс;

20% фонда выплачивается работникам административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

Стимулирующие выплаты директору школы выплачивается ежемесячно в соответствии с постановлением Правительства Самарской области по приказу руководителя Северного управления министерства образования и науки Самарской области на основании данных оценочного листа;

2.4. Стимулирование труда работников основывается на критериях результативности и качества работы (эффективности труда) работников, которые согласуются с органом общественного участия в управлении ГБОУ СОШ №2 п.г.т. Суходол – Управляющим советом по представлению директора школы.

2.5. Стимулирующие выплаты осуществляются в виде надбавок. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы стимулирующих надбавок. Надбавки устанавливаются в целях стимулирования высокой результативности работы, обеспечения успешного выполнения наиболее сложных работ, высокого качества работы, за напряженность, интенсивность труда, с целью повышения мотивации качественного труда работников и другие показатели труда. Надбавка устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке заработной платы (должностному окладу) или в абсолютных величинах ежемесячно приказом директора Школы с указанием срока установления надбавки.

2.6. Перечень критериев результативности и качества труда работников ГБОУ СОШ №2 п.г.т. Суходол и шкала оценок в баллах разработаны на основе критериев результативности и качества работы (эффективности труда) работников общеобразовательного учреждения, утвержденных приказами министра образования и науки Самарской области.

2.7. Размер стимулирующей выплаты каждому работнику определяется по количеству баллов, набранному работником по соответствующим показателям критериев, утвержденным настоящим Положением, и средней стоимости одного балла. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности работника и служит основанием для установления ему максимальной стимулирующей выплаты.

Стоимость одного балла работников школы рассчитывается по формуле $СБ=ОСФ/ОН$ где СБ – стоимость балла, ОСФ - объем стимулирующих выплат, ОН – общее количество набранных и утвержденных баллов, для каждой категории работников, согласно критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей.

2.8. В соответствии с принятыми критериями и по форме, утвержденной директором школы, в срок до 25 декабря работники школы представляют необходимые материалы по самоанализу деятельности для подготовки предложений об установлении стимулирующих выплат и их размерах.

2.9. Директор школы приказом по школе создает комиссию, которая в течение 3 дней анализирует предоставленные материалы и проверяет их достоверность, а также подсчитывает общее число баллов по каждому работнику и составляет список работников с указанием числа набранных баллов.

2.10. Директор школы не позднее 10 января представляет в Управляющий совет школы на согласование аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда.

2.11. Управляющий совет школы рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда.

2.12. Решение о размерах ежемесячных стимулирующих выплат работникам выносит директор школы. Не позднее 15 января директором издается приказ об установлении стимулирующих выплат работникам, периоде выплат и их размерах.

2.13. Эффективность (качество) работы работников учреждения для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается по итогам прошедшего года в январе текущего года и устанавливается на период с 1 января по 31 декабря текущего года.

Стимулирующие выплаты по критериям устанавливаются 2 раз в год: в сентябре и январе. Максимальный период выплат – один год.

2.14 Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы работников являются:

- ✓ стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- ✓ отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- ✓ наложение дисциплинарных взысканий не является причиной не назначения стимулирующих выплат на будущий период выплат.

2.15. Снятие (отмена) стимулирующих выплат (части выплат) осуществляется по следующим причинам:

- ✓ окончание срока действия выплаты;
- ✓ снижение результативности и качества работы, за которую определена выплата;
- ✓ наложение дисциплинарного взыскания.

В случае наложения дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты могут сниматься приказом директора на срок от 1 месяца и более в зависимости от тяжести дисциплинарного проступка.

2.16. В случае экономии средств из стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, могут быть установлены дополнительные единовременные выплаты (премии) работникам Учреждения по критериям (показателям), связанным с результатами работы. Размер таких премий утверждается директором.

2.17. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники физической культуры и спорта", "Работники сельского хозяйства", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Медицинские и фармацевтические работники", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Работники печатных средств массовой информации", "Руководители, специалисты и служащие", "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы (в редакции ППСО от 05.02.2021 г. № 51).

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

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки (в редакции ППСО от 30.10.2013 г. № 582).

2.18. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету (-ам)	Соответствие 1 критерию – 1 балл Соответствие 2 критериям – 2 балла	
1.2.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся по результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более – 1 балл	
1.3.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более – 1 балл	
1.4.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100% -1 балл	
1.5.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету (ам) или отметку «5» (отлично) по математике (базовый уровень), от общего числа претендентов, заявленных на медаль, обучающихся у учителя, составляет 100%	При 100% - 5 баллов ,менее 100 % за каждого подтвердившего претендента на медаль - 0,5 балла	
1.6.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образователь-	1балл - на уровне 2балла - выше среднего значения	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов
	ному округу»		
1.7	Доля выпускников 9-х классов, обучавшихся у учителя, сдававших ОГЭ по предмету по выбору и выбравших соответствующий профиль обучения на уровне среднего общего образования или предметную направленность на уровне среднего профессионального образования, от общего числа выпускников, сдававших ОГЭ по данному предмету по выбору	60%-84% - 2 балла 85%-100% - 5 баллов	
1.8.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя начальных классов, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании заключения специалистов)	Позитивная динамика – 1 балл	
		18	
Результативность деятельности классного руководителя по обеспечению качества предоставления услуг			
1.9.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	100% - 2 балла	
1.10.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. «РДДМ», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); и (или) в деятельность системы межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных	Не менее 3 проектов РДДМ -1 балл, не менее 3 волонтерских проектов – 1 балл, не менее 3 проектов по патриотическому воспитанию – 1 балл, наличие зарегистрированного отряда «Юнармия», «Орлята России» -	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов
	инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	1 балл, участие в деятельности школьного музея – 1 балл. Баллы могут суммироваться	
1.11.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Наличие победителей и призеров на муниципальном уровне – 3 балла; на окружном – 3 балла; на региональном – 4 балла; на федеральном – 5 баллов; на международном – 6 баллов	
1.12.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Соответствует среднему по ОО – 1 балл, выше среднего значения по ОО или имеет положительную динамику – 2 балла	
1.13.	Включенность обучающихся учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня	Показатель активностей составляет 80% от общего числа активностей- 1 балл, выше 80%- 2 балла	
1.14.	Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), IVолга выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Не менее 50% болельщиков, участников - 1 балл, баллы могут суммироваться.	
1.15.	Наличие победителей и призеров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, ре-	Наличие призера -1 балл, победителя 2 балла.	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов
	ализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», IВолга		
1.16.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя, в том числе выполняющего функцию классного руководителя со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие -1 балл	
		21	
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	<p>Победа, призовое место на муниципальном или окружном уровне – 2 балла.</p> <p>Победа, призовое место на региональном уровне – 3 балла.</p> <p>Участие на федеральном или международном уровне – 4 балла.</p> <p>Победа, призовое место на федеральном или международном уровне – 5 баллов.</p> <p>С окружного уровня и выше баллы суммируются в зависимости от количества победителей. За каждого победителя окружного уровня, начиная со 2 участника плюс 0,5 балла</p>	
2.2.	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, органи-	Победа, призовое место на муници-	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов
	зованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	<p>пальном или окружном уровне – 2 балла.</p> <p>Победа, призовое место на региональном уровне – 3 балла.</p> <p>Участие на федеральном или международном уровне – 4 балла.</p> <p>Победа, призовое место на федеральном или международном уровне – 5 баллов.</p> <p>С окружного уровня и выше баллы суммируются в зависимости от количества победителей. За каждого победителя окружного уровня, начиная со 2 участника плюс 0,5 балла</p>	
2.3.	Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	Не менее 95% - 2 балла	
2.4	Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, не входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключе-	<p>Победа, призовое место на муниципальном или окружном уровне – 2 балла.</p> <p>Победа, призовое место на региональном уровне – 3 балла.</p> <p>Участие на феде-</p>	Добавлено ОО

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов
	нием предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня), рекомендованных образовательным учреждением	ральном или международном уровне – 4 балла. Победа, призовое место на федеральном или международном уровне – 5 баллов. С окружного уровня и выше баллы суммируются в зависимости от количества победителей. За каждого победителя окружного уровня, начиная со 2 участника плюс 0,5 балла	
2.5.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Победа, призовое место на уровне образовательного учреждения – 1 балл. Победа, призовое место на муниципальном или окружном уровне – 2 балла. Победа, призовое место на региональном уровне – 3 балла. Участие на федеральном или международном уровне – 4 балла. Победа, призовое место на федеральном или международном уровне – 5 баллов. С окружного	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов
		уровня и выше баллы суммируются в зависимости от количества победителей. За каждого победителя окружного уровня, начиная со 2 участника плюс 0,5 балла	
2.6.	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» (за исключением школьного этапа ВОШ) и в другие аналогичные проекты	За каждого участника смены – 2 балла. За участников курсов – 2 балла + 0,5 баллов за каждого последующего	
2.7.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем - 100% от установленной квоты- 1 балл доля обучающихся, получивших рекомендации – 1 балл. Баллы могут суммироваться	
		69	
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от	Проведение мероприятий : на уровне школы 1 балл, на окружном уровне 2 балла, на региональном – 3 балла	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов
	уровня)		
3.2.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	Соответствует среднему значению по ОО -1 балл, выше среднего по ОО или имеет положительную динамику-2 балла.	
3.3.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	Внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО – 2 балла не выполнение (минус) 2 балла	
3.4.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся	На основании самоанализа работы учителя, в котором будет охарактеризовано использование технологий в урочной деятельности и их связь с КТП-1 балл.	
		8	
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зави-	Выступления на окружном уровне – 2 балла; региональном – 3 балла; федеральном – 4 балла; международном – 5 баллов.	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов
	симости от уровня)		
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Выступления на окружном уровне – 2 балла; региональном – 3 балла; федеральном – 4 балла; международном – 5 баллов.	
4.3.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня), рекомендованных ОО	Участие во всех очных конкурсах – 1 балл Победа/ призовое место на муниципальном окружном уровне – 3 балла; на региональном – 4 балла; на федеральном – 5 балла; на международном – 6 баллов	
4.4.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ (в том числе на личных страничках и сайтах), на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях в том числе печатные публикации. Не менее 9 публикаций за отчетный период.	9 и более публикаций – 1 балл 18 и более публикаций – 2 балла	
4.5.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленно-	До 72 часов – 1 балл 72 час и более – 2 балла На платформах ЦОС – 1 балл	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов
	го количества часов, рекомендованные ОО, в т.ч. на платформах ЦОС (при наличии сертификата, удостоверения об успешном прохождении итоговой аттестации)	Баллы могут суммироваться	
4.6.	Участие педагогов в работе экспертных групп, оргкомитетах, жюри.	Муниципальный, окружной уровень – 1 балл; Региональный уровень – 2 балла	Добавлено ОО
		23	
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Сохранение в течение года на уровне ОО– 1 балл Выше уровня ОО– 2 балла	
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие – 1 балл.	
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	Доля зарегистрированных свыше 70% - 3 балла, выполнивших нормативы ВФСК ГТО от зарегистрированных 70% и выше - 6 баллов, баллы могут суммироваться	
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	ООО Отсутствие – 1 балл	
		12	
	ИТОГО:	150	

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работы заместителя руководителя по УВР за _____ год

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Баллы ОУ
1.	Эффективность процесса обучения		
1.1.	Положительная динамика среднего балла выпускников по обязательным предметам на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: 1 балл	1	
1.2.	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	
1.3.	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	
1.4.	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	
1.5.	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	
1.6.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов резуль-	2	

	татам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла		
1.7.	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	
1.8.	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	
1.9.	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	
1.10	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору- 2 балла	2	
1.11	Наличие положительной динамики 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	2	
1.12	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 1 балл	1	
1.13	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	
1.14	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету по вы-	1	

	бору в соответствии с профилем обучения в 10-11-х классах, не ниже минимального, от общего числа выпускников: на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиНСОна текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл		
1.15	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл	1	
1.16	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	
Итого		26	
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения		
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)	1,5	
3.2.	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа – 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла	2	
3.3.	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информации	1	

	онно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением Мо-иНСОна текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл		
Итого:		4,5	
5.	Эффективность управленческой деятельности		
5.1.	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования: 2 балла	2	
5.2.	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	
Итого:		3	
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
6.1.	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе: 1,5 балла	1,5	
Итого:		1,5	
7	Эффективность использования и развития ресурсного		
7.1.	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	1	
Итого:		1	
ВСЕГО:		36	

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работы заместителя руководителя по УВР за _____ год

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Баллы ОУ
1.	Эффективность процесса обучения		
1.1.	Положительная динамика среднего балла выпускников по обязательным предметам на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: 1 балл	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.	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: на окружном уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МоиНСОна текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 3 балла	3	
1.5.	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в	2	

	общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла		
1.6.	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла	2	
1.7.	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	
1.8.	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)	3	
1.9.	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:		19	
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения		
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)	1,5	
3.2.	Наличие у работников образовательной	2	

	<p>организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на:</p> <p>образовательную организацию – 0,5 балла;</p> <p>на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа – 1 балл;</p> <p>на региональный уровень – 1,5 балла;</p> <p>всероссийский уровень – 2 балла</p>		
3.3.	<p>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:</p> <p>на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоИНСО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл</p>	1	
Итого:		4,5	
5.	Эффективность управленческой деятельности		
5.1	<p>Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год:</p> <p>сохранение позиции в «зеленой зоне» - 0,5 балл;</p> <p>улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 1 балл</p>	1	
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
6.1.	<p>Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе: 1,5 балла</p>	1,5	
Итого:		1,5	
7	Эффективность использования и развития ресурсного		
7.1.	<p>Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная</p>	1	

	среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением Мо-иНСОна текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл		
7.2.	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	
7.3.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением Мо-иНСОна текущий период –1 балл, выше - 2 балла	2	
Итого:		7	
ВСЕГО:		33	

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работы заместителя руководителя по ВР за _____ год

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Баллы ОУ
2.	Эффективность воспитательной работы		
2.1	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% или отсутствие учащихся на профилактическом учете - 1 балл	1	
2.2	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл <i>(подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОИИ СО)</i>	1	
2.3.	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»): до 50% от общего количества обучающихся – 0,5 балла; свыше 50% - 1 балл	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;	1,5	

	РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)		
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	2	

	уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год -1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла		
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	
Итого:		17	
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения		
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)	1,5	
3.2	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа– 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла	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 (баллы могут суммироваться)	1	
Итого:		4,5	
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования		
4.1.	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл	1	
4.2.	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-11-х классов: в качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	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 МоИНСОна текущий период - 0,5 балла, вы-	1	

	ше - 1 балл		
4.5.	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоИНСОна текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1	
Итого:		5	
5.	Эффективность управленческой деятельности		
5.1.	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся: на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне -3 балла	3	
5.2.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл	1	
5.3.	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	
Итого:		5	
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		
6.1.	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоИНСОна текущий период - 0,5 балла, выше -1 балл	1	
Итого:		1	
7	Эффективность использования и развития ресурсного		

7.1.	<p>Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства:</p> <p>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</p>	3	
Итого:		3	
ВСЕГО:		35,5	

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

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	20%-39%- 1 балл 40%-59%;-2 балла 60% и более- 3 балла	
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	Отсутствие -0 баллов Наличие -1 балл	
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: -создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); -создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в	Наличие одного критерия- 1 балл Наличие двух критериев- 2 балла Наличие трех критериев- 3 балла	

	<p>школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся;</p> <p>-создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды</p>		
1.4.	<p>Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %</p>	<p>60-70% - 1 балл 71-85% - 2 балла свыше 85% - 3 балла</p>	
1.5.	<p>Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)</p>	<p>Уровень ОО – участие- 0,5 балл призер, победитель- 1 балл Окружной уровень – участие – 1 балл призер, победитель- 2 балла Региональный уровень- участие- 2 балла призер, победитель- 3 балла</p>	

1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Уровень ОО – 0,5 баллов Окружной уровень – 1 балл Региональный уровень – 1.5 баллов Федеральный уровень- 2 балла	
1.7.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	Уровень ОО – 0,5 баллов Окружной уровень – 1 балл Региональный уровень – 1.5 баллов Федеральный уровень- 2 балла	
1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого- педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5 балл 61-75% - 1 балл 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла	
1.9.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5 балл 61-75% - 1 балл 76-85% - 2 балла свыше 85% - 3 балла	
1.10.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5 балл 61-75% - 1 балл 76-85% - 2 балла свыше 85% - 3 балла	
	ИТОГО	25 баллов	
2	Результативность использования современных технологий (в т. ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	Баллы по уровням: авторские публикации (за отчётный период) в печатном издании – 2 балла, в	

		официальных ак-каунтах в социальных сетях - 1 балл	
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	1 балл	
	ИТОГО	3 балла	
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	- участие на уровне образовательного округа- 1 балл; призовое место -2 балла - участие на уровне региона – 2 балла, призовое место- 3 балла; - участие на федеральном уровне -3 балла, призовое место – 4 балла	
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Баллы по уровням: - участие на уровне образовательного округа- 1 балл; призовое место -2 балла - участие на уровне региона – 2 балла, призовое место- 3 балла; - участие на федеральном	

		уровне -3 балла, призовое место – 4 балла Баллы суммиру- ются	
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	1 балл - участие на уровне образовательного округа; 2 балла - участие на уровне региона; 3 балла - участие на федеральном уровне; Баллы суммируются	
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	0,5 баллов - участие на уровне образовательного округа; 1 балл - участие на уровне региона; 2 балла - участие на федеральном уровне; Баллы суммируются	
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Уровень ОО – 0,5 баллов Окружной уровень – 1 балл Региональный уровень – 1,5 балла	
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Уровень ОО – 0,5 баллов Окружной уровень – 1 балл Региональный уровень – 1,5 балла	
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий	Уровень ОО – 0,5 баллов Окружной уро-	

	психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие (в зависимости от уровня).	вень – 1 балл Региональный уровень – 2 балла	
3.8.	Реализация профилактических программ по профилактике суицидального поведения подростков	1 балл	
3.9.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Ответственное родительство», проводимых педагогом-психологом	1%-5% - 0,5 балл; 5% до 10% - 1 балл; более 10% - 1,5 балла	
3.10.	Наличие результативности деятельности педагога при участии педагога-психолога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог – педагог-психолог	1 балл	
	Итого	36 балла	
	Всего	64 балла	

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Кол-во баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):	20%-39% от числа обучающихся - 1 балл; 40%-59% от числа обучающихся – 2 балла; 60% и более от числа обучающихся – 3 балла	
1.1.2.	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием):		
	по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется)	20%-39% от числа обучающихся - 1 балл; 40%-59% от числа обучающихся – 2 балла; 60% и более от числа обучающихся – 3 балла	
	по разделу «развитие фонематических процессов»		
	по разделу «развитие слоговой структуры слова»		
	по разделу «развитие лексического строя речи»		
	по разделу «развитие грамматического строя речи»		
	по разделу «развитие связной речи»		
	по разделу «формирование письменной речи»		
1.1.3.	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования):		
	по разделу «звукопроизношение»	10%-19% от	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Кол-во баллов
	по разделу «развитие фонематических процессов»	числа обучающихся – 1 балл; 20%-29% от числа обучающихся – 2 балла; 30% и более от числа обучающихся – 3 балла	
	по разделу «развитие слоговой структуры слова»		
	по разделу «развитие лексического строя речи»		
	по разделу «развитие грамматического строя речи»		
	по разделу «формирование письменной речи»		
1.4.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	Уровень ОО – участие- 0,5 балл призер, победитель- 1 балл Окружной уровень – участие – 1 балл призер, победитель- 2 балла Региональный уровень- участие- 2 балла призер, победитель- 3 балла Участие на федеральном или международном уровне – 4 балла. Победа, призовое место на федеральном или международном уровне – 5	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Кол-во баллов
		баллов. С окружного уровня и выше баллы суммируются в зависимости от количества победителей. За каждого победителя окружного уровня, начиная со 2 участника плюс 0,5 балла	
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	51-60% - 0,5 балл 61-75% - 1 балл 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла	
1.6.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	51-60% - 0,5 балл 61-75% - 1 балл 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла	
1.7.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными пред-	51-60% - 0,5 балл 61-75% - 1	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Кол-во баллов
	ставителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	балл 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла свыше 85% - 4 балла	
1.8.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Отсутствие – 1 балл	
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Наличие – 1 балл	
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	ЦОР и ЭОР для обучающихся- 1 балл; ЦОР и ЭОР для родителей- 1 балл; ЦОР и ЭОР для педагогов- 1 балл, баллы суммируются	
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	Баллы по уровням: - участие на уровне образовательного округа- 1 балл; призовое место -2 балла - участие на	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Кол-во баллов
		уровне региона – 2 балла, призовое место- 3 балла; - участие на федеральном уровне -3 балла, призовое место – 4 балла Баллы суммируются	
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	До 72 часов – 1 балл 72 час и более – 2 балла На платформах ЦОС – 1 балл Баллы могут суммироваться	
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	Уровень ОО – 0,5 баллов Окружной уровень – 1 балл Региональный уровень – 1.5 баллов Федеральный уровень- 2 балла	
3.4.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	Уровень ОО – 0,5 баллов Окружной уровень – 1 балл Региональный уровень – 1.5 баллов Федеральный уровень- 2	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Кол-во баллов
		балла	
3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	1 балл - участие на уровне образовательного округа; 2 балла - участие на уровне региона; 3 балла - участие на федеральном уровне; Баллы суммируются	
3.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	0,5 баллов - участие на уровне образовательного округа; 1 балл - участие на уровне региона; 2 балла - участие на федеральном уровне; Баллы суммируются	
3.7.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и ре-	Уровень ОО – 0,5 баллов Окружной уровень – 1 балл Региональный уровень – 2 балла	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Кол-во баллов
	комендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона		
3.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл	
3.9.	Организация профориентационной работы с детьми ОВЗ и их родителями: -наличие плана работы; - наличие журнала учета занятий	1 балл	
	Всего	60 баллов	

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-организатора за _____ год

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Доля обучающихся, состоящих в детских общественных движениях, детских общественных объединениях	50%;-0,5 баллов 51%-79%;-1 балл 80% и более -3 балла	
1.2.	Наличие органа ученического самоуправления, курируемого педагогом-организатором	Наличие 0,5 баллов	
1.3.	Наличие целевых образовательных программ, курируемых педагогом-организатором	1 программа- 0,5 балл 2 и более программ-1 балл	
	Итого по критерию	4,5 баллов	
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Доля обучающихся ОО, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое, кроме ВсОШ и НПК), в общей численности обучающихся (в зависимости от уровня)	15-20%-0,5 балл 21-25%-1 балла Свыше 25% - 1,5 балла	
2.2.	Доля обучающихся – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа, региона	до 5%;-1 балл 5-10%-1,5 балла 10-15%-2 балла свыше 15% - 2,5 балла	

	РФ, международном (баллы могут суммироваться)	Наличие победителей и призеров на федеральном уровне - 3 баллов на международном уровне-4 балла	
2.3.	Доля обучающихся ОО, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах, в общей численности обучающихся ОО (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	На муниципальном уровне до 5%; -0,5 баллов 5%-10%;- 1 балл свыше 10%-1,5 баллов На региональном уровне до 5%; - 1балл 5%-10%;-1,5 баллов свыше 10%-2 балла На федеральном уровне до 5%; -2 балла 5%-10%;-2,5 баллов	
2.4.	Доля обучающихся, вовлеченных в проекты по патриотическому воспитанию, в деятельность РДШ, в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов от общего количества обучающихся за отчетный период	до 5%;-0,5 балл 5-10%-1 балла 10-15%-1,5 балла свыше 15% - 2 балла	
2.5.	Доля обучающихся ОО, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся, за отчетный период	до 5%;-0,5 балл 5-10%-1 балла 10-15%-1.5 балла свыше 15% - 2 балла	
2.6.	Участие обучающихся в конкурсах ученического самоуправления -«Ученик года», -«За ученические советы», -«Лидер 21 века») (баллы могут суммироваться)	Участие – 1 балл балла, наличие победителей и призеров -2 балла	
	Итого по критерию	27 баллов	

3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	Продвижение деятельности органа ученического самоуправления образовательной организации через освещение на сайте образовательной организации, в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)	Наличие регулярно администрируемой странички в соц.сетях- 0,5 балл Наличие не менее 3 публикаций в средствах массовой информации: на муниципальном уровне- 1 балл На региональном уровне – 1,5 балла На федеральном уровне- 2 балла	
	Итого по критерию	5 баллов	
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	На муниципальном уровне- 0,5 баллов На региональном уровне- 1 балл На федеральном уровне- 1,5 баллов	
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня):	На муниципальном уровне- 0,5 баллов На региональном уровне- 1 балл На федеральном уровне- 1,5 балла	
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	0,5 балл	

4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	На муниципальном уровне- 1 балл На региональном уровне- 2 балла На всероссийском уровне- 3 балла	
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	На муниципальном уровне- 1 балл На региональном уровне- 1,5 балла На федеральном уровне- 2 балла	
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Достижение результатов программы -1 балл	
	Итого по критерию	20 балла	
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	Организация мероприятий по формированию навыков ЗОЖ за отчетный период	5 организованных мероприятий- 0,5 балл Более 5 мероприятий -1 балл	
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся ОО во время проведения мероприятий Рабочей программы воспитания	Отсутствие-1 балл	
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога- организатора со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие-1 балл	

	<p>Организация деятельности по пропаганде ПДД:</p>	<p>наличие отряда ЮИД – 0,5 баллов;</p> <p>участие в конкурсах ЮИД-1 балл, наличие победителей и призеров на муниципальном уровне- 1,5 балла, на региональном уровне- 2 балла; (баллы могут суммироваться)</p> <p>организация мероприятий по пропаганде ПДД: на уровне ОО- 0,5 баллов на муниципальном уровне- 1 балл</p>	
	<p>Итого по критерию</p>	<p>8 баллов</p>	
	<p>Всего</p>	<p>64 балла</p>	

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

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)	1 балл	
1.2.	Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом	Увеличение доли неблагополучных семей – минус 1 балл снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом – 1 балл	
1.3.	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	1 балл	
1.4.	100% охват обучающихся социально-психологическим тестированием	1 балл	
1.5.	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня)	Баллы на уровне: -муниципальный-1 балл -окружной- 2 балла региональный- 3 балла федеральный -4 балла	
1.6.	Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации)	75%-90% -1 балл 91%-100% - 2 балла	
1.7.	Охват обучающихся девиантного поведения и детей из социально-	75%-90% -1 балл 91%-100% - 2 балла	

	незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время.		
1.8.	Отсутствие обучающихся, пропускающих учебные занятия по неуважительным причинам более одного месяца (из числа приступивших)	1 балл	
1.9.	Доля обучающихся, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения)	80 % - 1 балл 81 % - 99 % -2 балла 100 % - 3 балла	
1.10.	Работа социального педагога по защите прав обучающихся социально-незащищенных категорий (опекаемые, многодетные, инвалиды, дети из неполных семей и др.) - наличие социального паспорта - работа по патронажу семей, находящихся в социально опасном положении - работа по патронажу опекаемых детей - взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных органов, благотворительных и других организаций	Наличие двух подтвержденных критериев- 1 балл, более двух- 2 балла	
1.11.	Взаимодействие социального педагога с родителями обучающихся - организованный учет консультаций -выступление перед родительской общественностью - участие в работе программы родительских университетов «Ответственное родительство» -отсутствие жалоб со стороны родителей	Наличие двух подтвержденных критериев- 1 балл, более двух- 2 балла	
ИТОГО по критерию		20 баллов	

2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилак-тическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода)	100% - 1 балл	
2.2.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд)	85%-99% - 1 балл 100%- 2 балла	
2.3.	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Баллы на уровне: -муниципальной- 0,5 баллов -окружной- 1 балла региональной- 2 балла федеральной -3 балла	
2.4.	Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	1 балл	
2.5.	Наличие зарегистрированного волонтерского отряда	1 балл	
ИТОГО по критерию		8 баллов	
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1.	Результативность участия соци-	Баллы по уровням:	

	<p>ального педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) Баллы суммируются</p>	<p>- участие на уровне образовательного округа- 1 балл; призовое место -2 балла - участие на уровне региона – 2 балла, призовое место- 3 балла; - участие на федеральном уровне -3 балла, призовое место – 4 балла</p>	
3.2.	<p>Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профилактических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) Баллы суммируются</p>	<p>- участие на уровне образовательного округа- 1 балл; призовое место -2 балла - участие на уровне региона – 2 балла, призовое место- 3 балла; - участие на федеральном уровне -3 балла, призовое место – 4 балла</p>	
3.3.	<p>Результативность участия социального педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)</p>	<p>0,5 баллов - участие на уровне образовательного округа; 1 балл - участие на уровне региона; 2 балла - участие на федеральном уровне; Баллы суммируются</p>	
3.4.	<p>Результативность участия социального педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО,</p>	<p>0,5 баллов - участие на уровне образовательного округа; 1 балл - участие на уровне региона; 2 балла - участие на</p>	

	(в зависимости от уровня)	федеральном уровне; Баллы суммируются	
3.5.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл	
3.6.	Участие (руководство) социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями (в зависимости от уровня)	1 балл - участие на муниципальном уровне, 1,5 балла –на уровне образовательного округа; 2 балла - участие на уровне региона; 3 балла - участие на федеральном уровне	
ИТОГО по критерию		29 баллов	
4.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
4.1.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1 балл	
4.2.	Реализация профилактических программ по профилактике вредных привычек, формирования законопослушного поведения	1 программа- 1 балл более 1 программы- 2 балла	
4.3.	Организация участия обучающихся в профильных профилактических сменах	1 балл	
ИТОГО		4 балла	
5.	Результативность использования современных технологий (в т. ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
5.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	Баллы по уровням: авторские публикации (за отчётный период) в печатном издании – 2 балла, в официальных аккаунтах в социальных сетях - 1 балл	
5.2.	Наличие у социального педагога	1 балл	

	общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса		
ИТОГО		3 балла	
ВСЕГО		64 балла	

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) библиотекаря за _____ год

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	до 45%;-1 балл свыше 45%;- 2 балла	
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений – 1 балл; свыше 20 посещений- 2 балла	
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	12 книговыдач - 1 балл; свыше 12 книговыдач- 2 балла	
1.4.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей)	от 10 до 12 книговыдач – 1 балл; свыше 12 книговыдач- 2 балла	
1.5.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 75% от общего количества обучающихся-1 балл; свыше 75% от общего количества обучающихся- 2 балла	
1.6.	Доля учащихся, вовлеченных библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 20% от общего количества обучающихся – 1 балл; свыше 20% от общего количества обучаю-	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов
		Итого: 14	
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчетный период	Отсутствие-1 балл; Наличие – (минус) 2 балла	
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчетный период (в зависимости от уровня)	до 3-х человек – 1 балл окружной уровень;-3 балла региональный уровень;6 баллов федеральный и международный уровень. свыше 3-х человек- 2 балла окружной уровень;-4 балла региональный уровень;8 баллов федеральный и международный	
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	Разработанные библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультимедиа, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчетный период	до 10-ти разработок -1 балл; свыше 10-ти разработок – 2 балла	
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-	Наличие – 1 балл	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов
	консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период		
	Итого:	17	
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1.	Результативность библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	– 1 балл окружной уровень;-2 балла региональный уровень;-3 балла федеральный и международный уровень	
4.2.	Результаты участия библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	– 1 балл окружной уровень;-2 балла региональный уровень;-3 балла федеральный и международный уровень	
4.3.	Наличие у библиотекаря грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	– 1 балл окружной уровень;-2 балла региональный уровень;-3 балла федеральный и международный уровень	
	Итого:	9	
	Всего:	40	

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по АХЧ
за _____ год.

№ п/п	Критерии	максимальное количество баллов	Результаты и самооценка в баллах сотрудника	Баллы, выставленные комиссией.
1. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса				
1.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья учебно-вспомогательных и обслуживающего персонала (не связанных с капитальным вложением средств)	2 балла		
1.2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	2 балла		
	Итого:	4 балла		
2. Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги				
2.1.	Отсутствие предписаний и замечаний надзорных и контролирующих органов (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	6 баллов		
2.2.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине	2 балла		

	досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным годом)			
	Итого:	8 баллов		
	Всего:	12 баллов		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) главного бухгалтера, бухгалтера за _____ год

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Результаты и самооценка в баллах сотрудника	Баллы, выставленные комиссией.
1. Эффективная организация использования финансовых активов				
1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств ОУ на конец отчетного периода	Отсутствие-2 балла		
2.	Обеспечение 100% использования федеральных средств, направленных на доплату за деятельность классных руководителей	3 балла		
3.	Обеспечение своевременного и 100% использования региональных средств, направленных на компенсацию педагогическим работникам за участие в государственной итоговой аттестации обучающихся	3 балла		
4.	Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии, в сравнении с предыдущим периодом	Уменьшение-1 балл Отсутствие-2 балла		
5.	Отсутствие замечаний по результатам работы со стороны вышестоящих организаций и надзорных органов	Отсутствие-1 балл		
6.	Обеспечение своевременного возврата денежных средств на проведение специальной	3 балла		

	оценки условий труда и обучение по охране труда из Фонда социального страхования			
7.	Исполнение ПФХД образовательной организации за отчетный период не менее чем на 50% расходов, направленных на реализацию программ общего образования	3 балла		
8.	Отсутствие жалоб на работу бухгалтерии со стороны участников образовательных отношений	1 балл		
Итого 18 баллов				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) лаборанта за _____ год.

№ п/п	Критерии	Максимальное Количество баллов	Результаты и самооценка в баллах сотрудника	Баллы, выставленные комиссией.
1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3 балла		
2.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	3 балла		
Итого: 6 баллов				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) специалиста по охране труда за _____ год

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Результаты и самооценка в баллах сотрудника	Баллы, выставленные комиссией
1. Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса				
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей	2 балла		
1.2	Отсутствие замечаний по результатам работы со стороны вышестоящих организаций и надзорных органов	2 балл		
	Итого:	4 балла		
2. Повышение эффективности обеспечения безопасности участников образовательных отношений				
2.2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и работников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	отсутствие жалоб – 1 балл; отсутствие предписаний органов надзора – 1,5 балла отсутствие предписаний и жалоб – 2 балла		
2.3.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образователь-	2 балла		

	ного процесса			
2.4.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди работников учреждения во время образовательного процесса	2 балла		
	итога	6 баллов		
3. Результативность работы				
3.1	Результаты участия в конкурсе «Безопасный труд» за отчётный период (в зависимости от уровня)	Окружной уровень – 1 балл; региональный уровень – 2 балла; федеральный – 3 балла		
3.2	Участие в областном смотр-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда в Самарской области	Участие - 1 балл Призер – 2 балла Победитель – 3 балла		
3.3	Обеспечение своевременного возврата денежных средств на проведение специальной оценки условий труда и обучение по охране труда из Фонда социального страхования	3 балла		
	итога	9 баллов		
	ВСЕГО	19 баллов		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) секретаря, делопроизводителя
за _____ год.

№ п/п	Критерии	максимальное Количество баллов	Результаты и самооценка в баллах сотрудника	Баллы, выставленные комиссией.
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей	3 балла		
2.	Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства со стороны проверяющих органов	3 балла		
3.	Своевременность исполнения срочных запросов социума и субъектов УВП	4 балла		
Итого 10 баллов				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) техника-программиста за _____ год.

№ п/п	Критерии	максимальное Количество баллов	Результаты и самооценка в баллах сотрудника	Баллы, выставленные комиссией.
1.	Соблюдение сроков по организации и контролю за функционированием компьютерной техники, обеспечивающей выполнение поставленных задач, своевременное проведение тестирования и отладку программного обеспечения и оборудования, сопровождение внедренных программ и программных средств	2 балла		
2.	Соблюдение порядка обращения со сведениями, относящимися к категории ограниченного доступа, режима конфиденциальности при обработке персональных данных, порядка обработки и защиты персональных данных.	2 балла		
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей	2 балла		
4.	Своевременность исполнения срочных запросов социума и субъектов УВП	4 балла		
Итого 10 баллов				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) специалиста по закупкам за _____ год.

№ п/п	Критерии	максимальное Количество баллов	Результаты и самооценка в баллах со- трудника	Баллы, вы- ставленные комиссией.
1.	Своевременное и достоверное составление и предоставление отчетности, оперативных данных, подготовка и представление справок, ответов на запросы и другой информации в установленном порядке руководству, в вышестоящие органы и иные органы, организации.	2 балла		
2.	Соблюдение порядка обращения со сведениями, относящимися к категории ограниченного доступа, режима конфиденциальности при обработке персональных данных, порядка обработки и защиты персональных данных.	2 балла		
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей	2 балла		
4.	Своевременность исполнения срочных запросов социума и субъектов УВП	2 балла		
Итого 8 баллов				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) уборщика служебных помещений, гардеробщика
за _____ ГОД

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Результаты и самооценка в баллах сотрудника	Баллы, выставленные комиссией.
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей	2 балла		
2.	Отсутствие замечаний по содержанию своего участка в соответствии с требованиями САНПиН	2 балл.		
3.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанные с капитальным вложением средств)	2 балл.		
Итого 6 баллов				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) сторожа за _____ год

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Результаты и самооценка в баллах сотрудника	Баллы, выставленные комиссией.
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей	2 балла		
2.	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	2 балл.		
3.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанные с капитальным вложением средств)	2 балл.		
Итого 6 баллов				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) водителя за _____ год

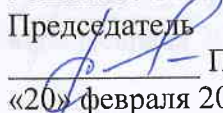
№ п/п	Критерии	Максимальное Количество баллов	Результаты и самооценка в баллах сотрудника	Баллы, выставленные комиссией.
1.	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения.	2 балла.		
2.	содержание транспорта в состоянии, позволяющем минимизировать расходы на ремонт (санитарно-гигиеническое состояние, техническое состояние, документы)	2 балла.		
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей	2 балла		
4.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанные с капитальным вложением средств)	2 балла.		
Итого: 8 баллов				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворника за _____ год

№ п/п	Критерии	Максимальное Количество баллов	Результаты и самооценка в баллах сотрудника	Баллы, выставленные комиссией.
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей	2 балла.		
2.	Сохранность материалов, инструментов и их эффективное использование	2 балла.		
3.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанные с капитальным вложением средств)	2 балла		
Итого: 6 баллов				

Принято на Общем собрании работников Учреждения
 Протокол № 1 от «20» февраля 2023 г.

Мнение профкома учтено
 Решение № 1 от 20.02.2023 г.

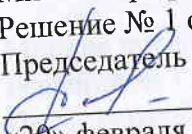
Председатель

 Паймушкин А.П.
 «20» февраля 2023 г.



Утверждено
 приказом № 23/2-од от 20.02.2023 г.
 Директор
 Чижков А.П.
 «20» декабря 2023 г.

Соглашение по охране труда работников
 государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
 Самарской области
 средней общеобразовательной школы №2 п.г.т. Суходол
 муниципального района
 Сергиевский Самарской области
 на 2023г.

№	Содержание мероприятий	Стоимость работ (руб.)	Срок исполнения	Исполнитель
1	Выделение средств на мероприятия по охране труда	3000	В течение года	
2	Организация и прохождение обучения работников по ОТ	3600	В течение года	
3	Установка диэлектрических ковров на кухне и кабинет домоводства	1000	В течение года	
4	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, различных видов мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами	5000	По срокам	
5	Пополнение имеющихся медицинских аптечек и приобретение новых	1500	По истечении сроков	
6	Проведение медицинских осмотров работников школы	За счет средств здравоохранения	По срокам	
7	Обеспечение работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	8000	По срокам	
8	Проведение предрейсового медосмотра водителя	35173	В течение года	
	Итого:	57273		

Мнение профкома учтено
Решение № 1 от 20.02.2023 г.
Председатель
 Паймушкин А.П.
«20» февраля 2023 г.



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

№ п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические	1 1 пара
2.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Галоши резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 4 пары
3.	Сторож	Куртка на утепляющей прокладке	Дежурный
4	Учитель физики	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 на 1.5 года Дежурный
5	Учитель технологии	Халат хлопчатобумажный	1 на 1.5 года
6	Учитель химии	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 на 1.5 года Дежурный
7	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
8	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием Респиратор На наружных работах зимой Дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки	1 1 пара 4 пары 1 1 1 1 пара
9.	Водитель	Перчатки комбинированные	4 пары

Мнение профкома учтено
 Решение № 1 от 20.02.2023 г.
 Председатель
Паймушкин А.П.
 «20» декабря 2023 г.



Утвержден
 приказом № 234-од от 20.02.2023 г.
 Директор
Чичков А.П.
 «20» декабря 2023 г.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск

№ п/п	Должность	Количество календарных дней отпуска
1	Директор	3
2	Зам. директора по УВР	3
3	Зам. директора по ВР	3
4	Зам. директора по АХЧ	3
5	Главный бухгалтер	3
6	Бухгалтер	3
7	Секретарь	3

Основание: Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём в организациях, финансируемых за счёт средств федерального бюджета»

ПРИНЯТО:

общим собранием работников
протокол №3 от 25.12.2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы Чичков А.П.
Приказ № 122/3-од от 25.12.2020г.



**Положение
о дистанционной (удаленной) работе и временном переводе работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях**

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано на основании Федерального закона от 8 декабря 2020 г. N 407-ФЗ "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" , принятого Государственной Думой 26 ноября 2020 года, одобренного Советом Федерации 2 декабря 2020 года.

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 Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в части второй настоящей статьи, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с настоящим положением.

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 312³ Трудового Кодекса.

2.1 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 статьей 65 Трудового Кодекса, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

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 статьи 68 Трудового Кодекса, 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 Трудовым Кодексом, 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.

3.4 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.

3.5 При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме (часть вторая настоящего положения) 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 настоящим Кодексом работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 настоящего Кодекса), 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, предусмотренном частью девятой настоящего положения).

3.7 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 информаци-

онного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

3.8 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.

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.

4.2 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 статьей 312⁹ Трудового Кодекса) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

4.3 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 органи-

зации, трудовым договором в соответствии с Трудовым Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права.

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

4.4 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.

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 Трудового Кодекса.

7. Особенности охраны труда дистанционных работников

7.1 В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель ис-

полняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 Трудового Кодекса, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные настоящим Кодексом, 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 настоящим Кодексом, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312³ Трудового Кодекса).

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.

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

9.4 При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, 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.

9.5 На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные настоящей главой 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.

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

Протокол № 1

общего собрания работников ГБОУ СОШ №2 п.г.т. Суходол

«20» февраля 2023 г.

п.г.т.Суходол

Присутствовали 61 чел

Отсутствовали 17 чел.

Председателем собрания избран **Чичков А.П.**, секретарем собрания Арутюнян Е.В.

Повестка дня:

1. **Рассмотрение и принятие Коллективного договора и приложений к нему (локальных нормативных документов).**

Слушали Чичкова А.П. он подробно ознакомил работников с условиями Коллективного договора и приложений к нему (локальных нормативных документов).

Голосовали за принятие Коллективного договора и приложений к нему в предложенной редакции.

«За» 61 чел.

«Против» 0 чел.

«Воздержались» 0 чел.

Решили: **принять Коллективный договор (локальными нормативными документами).**

со всеми приложениями к нему

Председатель собрания

Секретарь



Чичков А.П.



Арутюнян Е.В.

Пронумеровано, пронумеровано и скреплено

печатью 127

(с) Федерат севе

Директор школы: _____

Листов

Чичков А.П.

