

От работодателя:  
Директор ГБОУ СОШ с. Утевка

Е.В. Лобачева  
«06» декабря 2021 год

От работников ГБОУ СОШ  
с. Утевка:

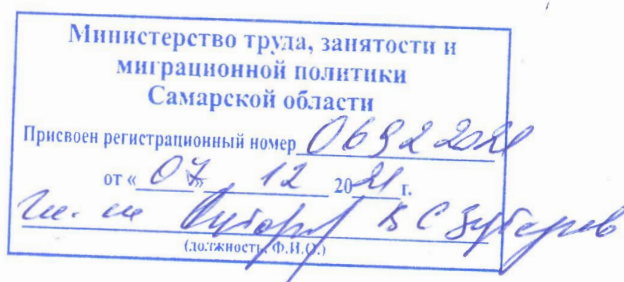
Председатель первичной  
профсоюзной организации ОУ

 И.В. Мещерякова  
«06» декабря 2021 года

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней общеобразовательной школы  
«Образовательный центр» с. Утевка муниципального района Нефтегорский  
Самарской области

на 2021- 2024 годы



Принят общим собранием работников  
от «06» декабря 2021 года  
Протокол № 2

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» с. Утевка муниципального района Нефтегорский Самарской области (сокращенное - ГБОУ СОШ с. Утевка), его структурных подразделений: Бариновского филиала государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» с. Утевка муниципального района Нефтегорский Самарской области (сокращенное - Бариновский филиал ГБОУ СОШ с. Утевка), структурного подразделения Бариновского филиала государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» с. Утевка муниципального района Нефтегорский Самарской области - детский сад с. Бариновка (сокращенное – Детский сад с. Бариновка), структурного подразделения государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» с. Утевка муниципального района Нефтегорский Самарской области - детский сад «Чайка» с. Утевка (сокращенное – Детский сад «Чайка» с. Утевка).

1.2. Правовой основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Самарское областное трехстороннее соглашение между Правительством Самарской области, Областным союзом «Федерация профсоюзов Самарской области» и Ассоциацией «Союз работодателей Самарской области» о регулировании социально-трудовых отношений в 2018 – 2020 годах (Действие данного Соглашения продлено на 2021-2023 годы дополнительным соглашением от 12.11.2020 N 1).

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГБОУ СОШ с. Утевка и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора ГБОУ СОШ с. Утевка (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации от имени которой выступает председатель первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

1.6. В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

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

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

1.10. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации вопросы, возникающие в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее семи рабочих дней сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение трёх рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

1.11. Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.12. В совместной деятельности Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работники в соответствии с ТК РФ участвуют в управлении организацией. Представитель работников - выборный орган первичной профсоюзной организации (представительный орган работников) в обязательном порядке участвуют в заседаниях всех коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса (ст.53.1. ТК РФ).

1.13. Все локальные нормативные акты образовательной организации, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения профкома в

порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Изменения и дополнения, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 8, 12 ТК РФ).

1.14. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

1.15. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников, мер социальной поддержки работников являются средства фонда оплаты труда

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

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

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.19. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются «Правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ СОШ с. Утевка». Прилагается Приложение № 1.

2.1. Стороны договорились, что:

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

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик).

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

## 2.2. Работодатель обязуется:

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

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

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы)

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2.3. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат, а также меры социальной поддержки.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.4. Деятельность по классному руководству возлагать на педагогического работника образовательной организации с его письменного согласия приказом по образовательной организации. Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый класс (Постановление Правительства РФ от 04.04.2020 г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу РФ «Развитие образования»), а также с дополнительной выплатой (доплатой) 2015 рублей из средств бюджета субъекта Российской Федерации (Постановление Правительства Самарской области от 22.05.2020 №345 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»), относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

2.2.5. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.6. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), учебной нагрузки не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой

частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

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

Массовым является увольнение более 10 % от общего числа работников.

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течении 2-х лет;
- отнесённые категории граждан предпенсионного возраста;
- до назначения страховой пенсии по старости остаётся менее 3 лет;
- имеющие наибольший стаж работы в данном учреждении;
- имеющие более высокую квалификационную категорию по итогам аттестации;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- применяющие инновационные методы работы;

- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- (педагогические работники), приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся: 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 (ст. 179 ТК РФ).

При проведении процедуры сокращения численности или штата работников также преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются педагогические работники, имеющие ведомственные и государственные награды.

При проведении мероприятий по сокращению численности штата работников организации, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу в той же организации, если есть свободная вакансия.

2.2.11. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (1 день в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 5, 6(а), 7, 8, 10 части первой статьи 81, абзацем 3 части первой статьи 84, пунктами 1, 2 статьи 336 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

2.2.16. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

100 рублей – по Самарской области;

550 рублей – за пределы Самарской области.

«Положение о направлении работников в служебные командировки ГБОУ СОШ с. Утевка» утвердить прилагается Приложение № 2.

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

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

2.2.19. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391

ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

2.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом шестого части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, либо с изменением подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), либо с изменением типа государственного или муниципального учреждения, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.5. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка для работников ГБОУ СОШ с. Утевка режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.1.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, из числа женщин в соответствии со статьёй 263.1. ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению 1 дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

3.1.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в



трудовом договоре, и основания ее изменения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ 1601).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ 536).

3.1.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. При этом соблюдаются требования, установленные Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре Приложение 2 к Приказу 1601.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска, с тем чтобы работник знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется, как правило, её объём и преэминентность преподавания предметов в классах.

Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки учителей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, а в исключительных случаях по инициативе работодателя, из – за обстоятельств связанных с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

3.1.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращением количества обучающихся, сокращения количества классов (класс-комплектов, групп);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу № 1601).

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учётом мотивированного

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации - учредитель. Объем учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.1.7. При регулировании вопросов, связанных с осуществлением классного руководства, работодатель руководствуется тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в том числе:

- не допускает в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- обеспечивает возможность сохранения преемственности осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- осуществляет определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- обеспечивает временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- осуществляет возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству работником.

При недостаточном количестве педагогических работников или нежелании осуществлять классное руководство с письменного согласия педагогического работника на него может быть возложено классное руководство в двух классах, в том числе временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

При этом деятельность педагогического работника по классному руководству в двух классах осуществляется с установлением всех видов выплат за каждый класс.

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

3.1.9. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

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

3.1.10. Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без

возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников на условиях, установленных главой 24 ТК РФ для служебных командировок, служебных поездок. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.1.11. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.) (далее - особые обстоятельства) являются рабочим временем для педагогических работников и иных работников образовательной организации.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время в соответствии с графиком работы, утвержденным приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.12. Приказ руководителя образовательной организации об изменении режима рабочего времени в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств и о временном переводе работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Приказом определяются особенности регулирования при наступлении особых обстоятельств:

- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером с учетом требований санитарных норм и правил;
- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации;
- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;
- порядок и размер компенсации работникам затрат на использование услуг связи (в том числе интернет-связи);
- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (формы, сроки, объемы и т.д.);
- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств;
- порядок формирования списка работников, работающих в «дежурных» группах (классах), а также определения категорий работников для работы в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени), в том числе педагогической работы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий;
- перечень оснований, позволяющих исключить работника из списка работников, работающих в «дежурных» группах (классах);
- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда.

С каждым работником образовательной организации заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, которым временно устанавливается режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) с определением особенностей работы в таком режиме.

3.1.13. Работникам, привлекаемым к работе в день, который установлен как нерабочий день с сохранением среднего заработка, предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха. Данный оплачиваемый день отдыха может быть использован работником по своему усмотрению по согласованию с работодателем или присоединён к основному оплачиваемому отпуску.

3.1.14. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю с целью использования его для

дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.1.15. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.1.16. Работодатель имеет право, при необходимости эпизодически привлекать работников, работающих на должностях, указанных в перечне должностей, которым устанавливается ненормированный рабочий день (Приложение № 3), к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

3.1.17. В случае привлечения педагогических работников, по решению уполномоченных органов исполнительной власти, к проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время, они освобождаются от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации с сохранением среднего заработка.

3.1.18. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.1.19. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 60.2, 97 и 99 ТК РФ.

3.1.20. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (воспитанниками).

3.1.21. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.1.22. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.1.23. Работникам, по результатам специальной оценки условий труда, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются следующие виды компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ) не более 36 часов в неделю (для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ, минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда которых отнесены к вредным 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным, составляет 7 календарных дней).

- повышение оплаты труда – не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (часть 2 ст. 147 ТК РФ).

Результаты специальной оценки условий труда относятся к причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. В таком случае допускается изменять определенные сторонами условия трудового договора (кроме изменения трудовой функции работника) по инициативе работодателя (ч. 1 ст. 74 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки труда (ст.92 ТК РФ).

3.1.24. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого определена в Приложении № 3 к коллективному договору, который не может быть менее трех календарных дней. Перечень должностей, которым установлен дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в ГБОУ СО СОШ с. Утёвка прилагается. Приложение № 3

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

3.1.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

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

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

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.1.27. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 рабочий день;

- рождения ребенка – до 5 рабочих дней;

- бракосочетания детей работников – до 3 рабочих дней;

- бракосочетания работника – до 5 рабочих дней;

- похорон близких родственников (родители, брат, сестра, супруг(а), дети) – до 5 рабочих дней;

- работникам, прошедшим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) - 2 рабочих дня;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 2 календарных дня за общественную работу;

- учителям и преподавателям при подмене временно отсутствующих коллег – из расчета один день за пятнадцать подмен;

- при работе без больничных листов и без пребывания в административном отпуске (по собственному желанию) – из расчета два календарных дня за календарный год.

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

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 2 рабочих дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 5 рабочих дней;

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- в связи со смертью иных (не близких) родственников – 2 рабочих дня;

- женщинам на ранних сроках беременности – не менее 10 недель по личному заявлению на основании медицинского заключения, выданного в установленном порядке.

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

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644. В соответствии с пунктом 5 Порядка предоставления длительного отпуска:

3.1.31.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

3.1.31.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

3.1.31.3. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части.

3.1.31.4. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

3.1.31.5. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

3.1.31.6. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

3.1.31.7. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

3.1.31.8. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

3.1.32. Рабочее время для сторожей устанавливается согласно графика сменности, утвержденного Работодателем. График сменности составляется с учетом требования трудового законодательства о предоставлении Работнику непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов. Перечень профессий, работающих в сменном режиме в ГБОУ СОШ с. Утевка прилагается. Приложение № 10.

3.1.32.1. Продолжительность рабочего времени сторожей за учетный период (год) не должно превышать нормального числа рабочих часов, а учетный период не может превышать одного года. Норма рабочего времени за отдельные дни, недели, месяцы в учетном периоде может отклоняться от нормального количества часов (оно составляет не более 40 часов в неделю согласно ст.91 ТК РФ), но в среднем за учетный период эта норма должна быть соблюдена. Работодатель осуществляет оплату труда сторожей в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, а именно 40% от часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.1.33. Водителям автобусов общеобразовательного учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем и вводится режим разделенного рабочего дня.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

## **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления на указанный Работником лицевой счет в банке.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 22-го числа выплачивается заработная плата за первую половину текущего месяца; 7-го числа следующего месяца осуществляется окончательный расчет по итогам работы за предыдущий месяц.

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

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

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

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и



надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, а именно 40% от часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, Самарской области – со дня принятия решения о награждении.

4.5. Педагогическим работникам, в течении трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, при заключении трехстороннего трудового договора между работником, образовательной организацией и министерством образования и науки Самарской области, выплачивается доплата в размере 5 тысяч рублей ежемесячно, в течение трех лет (при устройстве на работу в течение года после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования).

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

При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Перечень профессий и должностей, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда ГБОУ СОШ с. Утёвка, имеющих право на повышение оплаты труда утвердить. Приложение № 5.

4.7. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через самостоятельные локальные нормативные акты (положения) образовательного учреждения. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Утёвка утвердить прилагается. Приложение № 6.

4.8. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации. Положение о доплатах, надбавках и оказании материальной помощи работникам ГБОУ СОШ с. Утёвка утвердить прилагается. Приложение № 7.

4.9. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, в первый день замены является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Положение о заработной плате работников ГБОУ СОШ с. Утевка утвердить прилагается. Приложение № 8.

Замена временно отсутствующего воспитателя в последующие дни является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется воспитателем с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки учителя, то есть замена временно отсутствующего учителя, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

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

Временное замещение длительно отсутствующего по болезни (более трёх дней) педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником выполняется с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

Временное замещение длительно отсутствующего по другим причинам (при получении им дополнительного профессионального образования, совмещающего работу с получением образования, при направлении его в командировку и т.д.) педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником производить оплату из средств фонда оплаты труда.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.11. Заработная плата работников, временно переведенных с их письменного согласия (по письменному заявлению) на режим удаленной работы, при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

4.12. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переводе педагогических работников на режим удаленной работы.

4.13. За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, в том числе с учетом выплаты за классное руководство.

4.15. Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтвержденные документом медицинского учреждения,

переводятся с их согласия на режим удалённой работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В случае невозможности по объективным причинам перевода на режим удалённой работы то такой работник отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы.

4.16. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;

- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;

- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации;

- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

4.17. Учитывать установленную квалификационную категорию по должности учителя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.18. Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Выплачивать единовременную выплату при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости в размере 5000 рублей за счет средств работодателя.

5.2.4. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

Работники, достигшие возраста сорока лет, 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 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 (статья 185.1 ТК РФ).

5.2.5. Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19), два дополнительных оплачиваемых дня отдыха с сохранением заработной платы, при этом для возможности воспользоваться данными поощрительными мерами работник обязан предоставить сертификат, подтверждающий факт вакцинации. Педагогическим работникам оплачиваемые дни будут предоставляться в каникулярное время, остальным работникам – по согласованию с работодателем.

5.3. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов

труда;

- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

5.3.1. Организовать контроль за работой предприятия общественного питания в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, соответствием десятидневного меню с ежедневным, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;
- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и

возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (Приложение № 4).

Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами" приказом Министерства труда и социальной защиты РФ.

6.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

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

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

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

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с приложением № 5 к настоящему коллективному договору.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными законодательством . прилагается Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами прилагается. Приложение № 9.

6.1.11. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

6.2. Работники обязуются:

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

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

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

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

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

## **VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.3. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

## **VIII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО**

8.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

8.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

8.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

8.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

8.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

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

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

8.2.2. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.2.3. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.2.4. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 135, 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ) (Приложение № 10);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);



- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

8.4.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.4.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

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

8.4.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

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

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

8.4.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

8.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

## **IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9.1. Стороны договорились:

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

9.1.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.1.3. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

## **X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

10.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

10.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

10.4. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

10.5. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в орган по труду (уполномоченный орган). Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.6. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

**Список приложений к колдоговору ГБОУ СОШ с. Утевка от « 06 » декабря 2021 года на 2021-2024 гг.**

Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГБОУ СОШ с. Утевка и его структурных подразделений, стр. 29-43;

Приложение № 2 Положение о командировках и командировочных расходах, стр. 44-45;

Приложение № 3 Перечень должностей работников ГБОУ СОШ с. Утевка с ненормированным рабочим днем, стр. 46;

Приложение № 4 Соглашение по охране труда между администрацией и работниками ГБОУ СОШ с. Утевка на 2022 г., стр. 47-51 ;

Приложение № 5 Перечень профессий и должностей, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда ГБОУ СОШ с. Утевка, имеющих право на повышение оплаты труда, стр. 52;

приложение № 6 Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Утевка, стр. 53-172;

приложение № 7 Положение о доплатах, надбавках и оказании материальной помощи работникам ГБОУ СОШ с. Утевка, стр. 173-176;

приложение № 8 Положение о заработной плате работников ГБОУ СОШ с. Утевка, стр. 177-186;

приложение № 9 Перечень профессий и должностей работников ГБОУ СОШ с. Утевка, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами, стр. 187;

приложение № 10 Перечень профессий, работающих в ГБОУ СОШ с. Утевка в сменном режиме, стр. 188.

Приложение № 1  
к Коллективному договору ГБОУ СОШ с. Утевка  
от « 06 » декабря 2021 года на 2021-2024 г.г. .

Утверждено

Директором ГБОУ СОШ с. Утевка

Приказ № 342- од от « 06 » декабря 2021 г.

\_\_\_\_\_ Е В. Лобачева

От работников ГБОУ СОШ с. Утевка

Председатель первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.В. Мещерякова

## **Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГБОУ СОШ с. Утевка и его структурных подразделений**

### **1. Общие положения**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) - локальный нормативный акт ГБОУ СОШ с. Утевка (далее – Учреждение), регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема, увольнения Работников, основные права, обязанность и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования отношений работодателя с работниками.

1.2. В трудовых отношениях с работником Учреждения работодателем является Учреждение в лице директора Учреждения.

1.3. Настоящие Правила утверждены директором Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.4. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору Учреждения.

1.5. Настоящие Правила утверждаются с целью дальнейшего укрепления трудовой дисциплины, рационального использования рабочего времени и создания условий для эффективной работы коллектива.

1.6. При приеме на работу директор Учреждения обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

### **2. Порядок приема и увольнения Работников**

2.1. Прием Работников на работу к Работодателю и их увольнение производится самим Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ и локальными нормативными актами на основании личного заявления Работника.

2.2. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы (ст.65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, 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 Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- медицинскую справку (санитарную книжку) о состоянии здоровья, в случаях предусмотренных ТК РФ.

2.3. Кроме перечисленных документов Работник предъявляет свидетельство о постановке на учет в налоговом органе физического лица, который проживает на территории РФ.

2.4. Не допускается требовать от Работника при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено трудовым законодательством.

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

2.6. Прием на работу без предъявления указанных в п. 2.2 документов не допускается. Трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают после подписания сторонами трудового договора.

2.7. Трудовой договор может заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более 5 лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

2.8. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой - хранится у Работодателя.

2.9. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество Работника и Работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документе, удостоверяющем личность Работника и Работодателя (паспортные данные);
- ИНН налогоплательщика (для работодателей за исключением работодателей-физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- место и дата заключения трудового договора.

2.10. 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 ч.1 ст. 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации, могут быть предъявлены Учреждению лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.11. Обязательными условиями трудового договора являются:

- место работы;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы. Если в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов (ст.57 ТК РФ);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- компенсации за работу с вредными (опасными) условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристики данных условий на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной и т. д.);
- условия об обязательном социальном страховании работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными и правовыми актами, в частности:

- об уточнении места работы (рабочего места);
- об испытании;
- о неразглашении коммерческой тайны, конфиденциальной информации;
- об обязанности работника отработать после обучения определенный срок, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и условиях дополнительного страхования работников;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей Работодателя и Работника, установленных Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами.

2.12. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности Работника и Работодателя, установленные Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, а также права и обязанности Работника и Работодателя, вытекающие из коллективного договора, соглашения.

2.13. Если при заключении трудового договора, в него не были включены какие-либо обязательные сведения и условия, то это не является основанием для признания трудового договора не заключенным. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст договора, а условия определяются приложением к трудовому договору либо

отдельным соглашением сторон, заключаемых в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.14. Если Работник не приступил к работе в день начала работы, Работодатель имеет право на следующий день издать приказ об аннулировании договора.

2.15. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям, заключенного трудового договора.

2.16. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.17. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника.

2.18. На всех Работников, принятых по трудовому договору Работодатель ведет трудовые книжки на бумажном носителе и в электронной форме на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является основной.

2.19. Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям и в порядке, предусмотренными Трудовым кодексом РФ.

2.20. Трудовой договор может быть прекращен по следующим основаниям:

- соглашение сторон – ст. 77 п. 1

- истечение срока трудового договора – ст. 77 п. 2

- расторжение трудового договора по инициативе работника (собственное желание) -ст. 77 п. 3

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу – ст. 77 п. 5

- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности, либо ее реорганизации - ст. 77 п. 6

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением сторонами определенных условий трудового договора - ст. 77 п. 7

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы - ст. 77 п. 8

- отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем- ст. 77 п. 9

- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения этой работы – ст. 77 п. 11

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя ст.71 и 81

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон – ст. 83 (п.1 – 14)

2.21. Расторжение трудового договора с дистанционным работником по инициативе Учреждения производится по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

Дополнительные основания для увольнения дистанционного работника:

1) 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.

2) в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

2.22. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом Работодателя письменно не позднее, чем за две недели, если иной срок предупреждения в отношении отдельных Работников не предусмотрен действующим законодательством. По соглашению сторон трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения.

2.23. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не расторгнут, а работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.24. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения. Досрочное расторжение данного договора имеет место по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы, нарушения Работодателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим причинам, предусмотренных действующим ТК РФ.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

2.25. Трудовой договор может быть прекращен по инициативе Работодателя на основании и в порядке, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, а по отношению к членам профессионального союза (представителям трудового коллектива) в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором.

2.26. Прекращение трудового договора оформляется соответствующим приказом Работодателя с указанием причины и даты расторжения трудового договора.

2.27. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

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

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности.

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

### **3. Основные права и обязанности**

#### **3.1 . Основные права Работника**

##### **Работник имеет право на:**

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



- 3.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 3.1.4. Запрашивать и получать в установленном порядке от Работодателя необходимые для исполнения должностных обязанностей информацию и документы;
- 3.1.5. Своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 3.1.6. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 3.1.7. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, а для отдельных профессий и категорий Работников сокращенного рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 3.1.8. Полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 3.1.9. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством РФ;
- 3.1.10. Возмещение вреда, причинённого Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.11. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 3.1.12. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.13. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов (избирать и быть избранным представителем трудового коллектива) для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 3.1.14. Участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 3.1.15. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 3.1.16. Выдачу по письменному заявлению Работника в течение трех дней со дня подачи такого заявления копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводе на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате и другое). Копии документов, связанных с работой у данного Работодателя, заверяются надлежащим образом и предоставляются Работнику безвозмездно;
- 3.1.17. Требовать от Работодателя соблюдения правил, установленных Трудовым кодексом РФ в сфере защиты персональных данных Работника.

### **3.2. Работник обязан:**

- 3.2.1. Добросовестно и качественно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 3.2.2. Соблюдать настоящие Правила внутреннего трудового распорядка;
- 3.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину;
- 3.2.4. Соблюдать установленные нормы труда;
- 3.2.5. Не допускать действий, препятствующих другим Работникам выполнять свои трудовые обязанности;
- 3.2.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- 3.2.7. Соблюдать требования охраны труда, обеспечения безопасности труда, правил пожарной безопасности и производственной санитарии, правильно применять средства

индивидуальной и коллективной защиты, работать в выданной специальной одежде и специальной обуви;

3.2.8. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

3.2.9. Проходить обязательные предварительные (при приеме на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

3.2.10. Незамедлительно информировать Работодателя обо всех случаях и признаках, свидетельствующих о совершаемых или планируемых действиях, представляющих угрозу для жизни или здоровья других Работников, а также сохранности имущества Работодателя.

В случае поступления телефонного звонка о возникновении в образовательном учреждении чрезвычайной ситуации, работник, принявший сообщение по телефону о данной ситуации обязан незамедлительно поставить в известность директора образовательного учреждения или лицо, его заменяющее. Для дальнейших действий учащихся и сотрудников разработана «Инструкция по действиям персонала и учащихся при возникновении ЧС в образовательном учреждении»;

3.2.11. В течение 5 рабочих дней сообщать Работодателю об изменениях своих анкетных и иных учетных данных.

3.2.12. Незамедлительно сообщать непосредственному или вышестоящему руководителю о возникновении ситуации, которая может представлять угрозу жизни и здоровью людей, о несчастных случаях, произошедших на производстве, об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

3.2.13. Педагогический работник обязан нести ответственность за жизнь и здоровье учащихся с момента начала перемен и до окончания урока.

3.2.14. Педагогический работник не имеет право удалять обучающегося (воспитанника) с урока (занятия).

3.2.15. Педагогический работник в учебное время не может выполнять поручения и разного рода мероприятия, не связанные с учебным процессом.

3.2.16. Педагогический работник в рабочее время не может принимать участие в собраниях, совещаниях по общественным делам.

3.2.17. Для обучающихся, проживающих в населенном пункте, где не обеспечен доступ к сети Интернет, педагогический работник обязан разрабатывать индивидуальные задания, которые предоставляются обучающемуся в печатном или электронном виде на флеш-носителе корреспондентским методом.

3.2.18. Работник, который работает удаленно, обязан взаимодействовать с работодателем по телефону, электронной почте, а также с помощью иных средств связи. Порядок передачи работником результатов работы и отчет о ней определяется в дополнительном соглашении к трудовому договору.

### **3.3. Работодатель имеет право:**

3.3.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.3.2. 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) перевести работника на дистанционный режим работы без его согласия:

- 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).

- 2) в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

По окончании срока перевода работодатель обязан предоставить сотруднику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором.

3.3.3. Требовать от Работников Учреждения выполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка;

3.3.4. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3.3.5. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

3.3.6. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

3.3.7. Принимать локальные нормативные акты;

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

#### **3.4. Работодатель обязан:**

3.4.1. Соблюдать законодательство о труде Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия соглашений и трудовых договоров;

3.4.2. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.4.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие государственным требованиям охраны и гигиены труда.

3.4.4. Согласно п.2.2. СанПин 3.1/2.4.3598-20, с момента выявления лиц с признаками инфекционных заболеваний (респираторных, кишечных, повышенной температуры тела), в течение двух часов любым доступным способом уведомить об этом территориальный орган исполнительной власти, уполномоченный осуществлять федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор (Роспотребнадзор).

3.4.5. Предоставлять Работникам, достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце втором настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, 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.

Работодатель обязан обеспечить:

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования,
- осуществление технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств для работников с вредными и опасными условиями труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а так же правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест с последующей сертификацией;
- организации работ по охране труда;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения ими обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими Федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ порядке учета и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда с учетом мнения профсоюзного органа или уполномоченного работниками органа в порядке установленного ст. 372 Трудового кодекса РФ;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами.

3.4.6. Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.4.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, трудовым договором;

3.4.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

3.4.9. Предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

3.4.10. Своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3.4.11. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

3.4.11. Знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.4.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.4.13. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.4.14. Обеспечивать работника необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащего ему оборудования и домашнего интернета, связанное с выполнением трудовой функции дистанционно.

Компенсация выплачивается работникам один раз в месяц в день выплаты зарплаты за вторую половину месяца — 7-го числа каждого месяца. Сумма компенсации выплачивается пропорционально отработанному времени. За дни, когда трудовую функцию работник не выполняет по причине болезни, отпуска, диспансеризации и т.д. компенсационную выплату он не получает.

3.4.15. При реализации образовательных программ с применением исключительно электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в организации, осуществляющей образовательную деятельность, создавать условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств и обеспечивающей освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся (ст. 16 Федерального Закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. с изменениями и дополнениями).

3.4.16. Исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

#### **4. Режим рабочего времени**

4.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени ст.91 ТК РФ.

Для Работников ГБОУ СОШ с. Утевка устанавливается следующий режим рабочего времени:

##### **Учительский состав:**

4.1.1. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье за исключением учительского состава, преподающих предметы в 9-11 классах. Для данной категории учительского состава устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, в воскресенье.

4.1.2. Педагогическому работнику положено не более двух свободных часов в расписании рабочего дня. В случае увеличения свободных часов (более двух «окон») требуется согласие работника.

Продолжительность рабочей смены: по учебному расписанию из расчета не более 36 часов в неделю (суммированный учет рабочего времени).

##### **Педагогические работники детских садов:**

4.1.4. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

Продолжительность рабочей смены: воспитателя общеразвивающей направленности не более 36 часов в неделю; воспитателя компенсирующей направленности не более 25 часов в неделю; учителя - логопеда не более 20 часов в неделю; музыкального руководителя не более 24 часов в неделю; инструктора по физической культуре не более 30 часов в неделю.

## **Водителям автобусов**

Водителям автобусов ГБОУ СОШ с. Утевка устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, и вводится режим разделенного рабочего дня.

### **Обслуживающий персонал:**

пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье продолжительность рабочей смены – семь часов с 8-00 часов до 17-00 час с перерывом на обед с 12-00 часов до 14-00 часов.

Для работников, осуществляющих охранную деятельность устанавливается продолжительность рабочего времени согласно графика сменности, с суммарным учётом рабочего времени в течение года.

4.2. Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается работником по согласованию с работодателем. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

Работники должны находиться на связи со своим непосредственным руководителем на протяжении всего рабочего времени.

4.3. Работодатель обязан отстранить от работы или не допускать 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 или периодический медицинский осмотр;

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

-по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

-в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4.4. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ производится в исключительных случаях и не должны превышать 120 часов в год.

4.5. Привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия Работника в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством, с обязательного письменного согласия Работника.

4.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

## **5. Время отдыха**

5.1. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

5.2. Выходные дни при суммированном учете рабочего времени предоставляются согласно графику и чередуются с рабочими днями.

5.3. Еженедельная продолжительность выходных дней в среднем не может быть менее 42 часов.

5.4. В течение рабочей смены предоставляются перерывы для принятия пищи общей продолжительностью не менее 1 часа.

5.5. Всем Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.6. Для педагогических работников устанавливается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в летний период. Для педагогических работников СП «Чайка» и Бариновского филиала, реализующих

программы дошкольного образования: 42 календарных дня - педагогические работники; 56 календарных дней – педагоги групп компенсирующей направленности.

5.7. Педагогические работники, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно- правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ), без сохранения заработной платы, но с сохранением рабочего места.

5.8. Обслуживающему персоналу представляются основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.9. Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором.

5.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

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

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представителя Работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О дате начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.12. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.13. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

5.14. В исключительных случаях, когда предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.15. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной и дополнительный) предоставляется, как правило, полностью в соответствии с графиком отпусков. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск (основной и дополнительный) может быть разделен на две части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.17. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Продление отпуска производится в случае временной нетрудоспособности Работника и др. случаях, предусмотренных ст. 124 Трудового кодекса РФ.

5.18. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускаются.

5.19. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного дня.

5.20. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется следующим работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ по результатам специальной оценки условий труда (Приложение № 5);
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее семи календарных дней (Приложение № 3);

5.21. Работодатель предоставляет работникам, прошедшим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), два дополнительных оплачиваемых дня отдыха с сохранением заработной платы, при этом для возможности воспользоваться данными поощрительными мерами работник обязан предоставить сертификат, подтверждающий факт вакцинации. Педагогическим работникам оплачиваемые дни будут предоставляться в каникулярное время, остальным работникам - по согласованию с работодателем

5.22. Женщины, работающие в сельской местности имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;
- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 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.
- на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

## **6. Меры поощрения работников**

6.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей Работодатель вправе поощрить Работника в следующих формах:

- объявление благодарности;
- выплата денежной премии;
- награждение Почетной грамотой учреждения, Юго-Восточного управления МОиНСО;
- представление к отраслевым наградам и др.

6.2. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всех заинтересованных Работников. В приказе (распоряжении) указывается, за какие конкретные успехи в работе поощряется Работник. Запись о поощрениях вносятся в трудовую книжку Работника.

6.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. При этом возможно совмещение нескольких мер поощрения.

6.4. Ходатайство на поощрение работников, размер премирования предоставляют директору учреждения заведующие структурных подразделений.

6.5. За особые заслуги Работник может быть представлен к награждению государственными наградами.



6.6. Работник не вправе притязать на поощрение или оспорить меру поощрения. Споры о применении (или неприменении) поощрения не подлежат рассмотрению в органах по разрешению трудовых споров.

## **7. Применение дисциплинарных взысканий**

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено. То составляется соответствующий акт. Отказ Работника дать объяснение или объяснение Работника не по существу дела (т.е. уклонение Работника от объяснения фактов нарушения трудовых обязанностей, которые требуют пояснить Работодатель) не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

7.4. 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.

7.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.6. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа Работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

7.7. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в случае:

- неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения Работником трудовых обязанностей:
  - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от ее продолжительности, а также в случае отсутствия более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
  - появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - разглашения охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
  - 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 органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения Работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;
- представления Работником Работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

7.8. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником является:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава школы;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью ученика.

7.9. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение Работника.

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

7.11. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству представителей Работников.

## **8. Материальная ответственность Работодателя перед Работником**

8.1. Работодатель, причинивший ущерб Работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

## **9. Материальная ответственность Работника перед Работодателем**

9.1. Работник, причинивший виновными противоправными действиями (бездействием) прямой действительный ущерб Работодателю, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения Работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю.

к Коллективному договору ГБОУ СОШ с. Утевка  
от «06» декабря 2021 года на 2021-2024 г.г.

Утверждено

Директором ГБОУ СОШ с. Утевка

Приказ № 192-од от «28» декабря 2020 г.

\_\_\_\_\_ Е. В. Лобачева

## **Положение о командировках и командировочных расходах ГБОУ СОШ с. Утевка.**

Направленному в командировку работнику оплачиваются (ст. 168 ТК РФ, п. 11 Положения о командировках, п. п. 1, 3 Постановления Правительства РФ от 02.10.2002 N 729, Письмо Минфина от 05.12.2011 N 03-03-06/1/802):

суточные за каждый календарный день командировки в размере, установленном нормативными правовыми актами Правительства РФ, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления;

расходы на проезд к месту командировки и обратно, в том числе автомобильным транспортом (кроме такси). Расходы на услуги такси возмещаются, если они произведены с разрешения или ведома работодателя;

расходы на проживание, в том числе на аренду квартиры в месте командировки, если они произведены с разрешения или ведома работодателя;

Возмещение работникам (сотрудникам) расходов, связанных с командировками производится в безналичном порядке и отражается в учете по статье 226 КОСГУ независимо от их экономического содержания (приобретение проездных билетов, суточные расходы, найм жилых помещений) (п. 3.2.2.3 приказа Минфина России от 01.12.2015 № 190н). Перечисление денежных сумм на банковскую карту работникам учреждения с целью возмещения расходов производится в соответствии с письмом Минфина от 25.08.2014 № 03-11-11/42288, где карта должна быть выпущена в рамках зарплатного проекта. Размер суточных, возмещение проезда, средний заработок за период нахождения работника в командировке определяется в соответствии с п. 11 Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 13 октября 2008 г. № 749 «Об особенности порядка направления работников в служебные командировки» и положениями статьи 168 Трудового кодекса Российской Федерации.

В учреждении установлены следующие виды и размеры компенсаций работникам, связанных с командировками (Постановление Правительства РФ №729 от 02.10.2002 г. с изменениями от 22 октября 2014 года N 1088, от 14 мая 2013 года N 411):

- расходы по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) в размере

фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более **550** рублей в сутки. Документы, подтверждающие расходы по найму жилого помещения в случае проживания гражданского служащего в гостинице: квитанция (талон) либо иной подтверждающий заключение договора на оказание услуг по месту командирования документ, содержащий сведения, предусмотренные Правилами предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 25 апреля 1997 года № 490. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - **12** рублей в сутки.

- расходы на выплату суточных - в размере **100** рублей за каждый день нахождения в служебной командировке, включая выходные и нерабочие праздничные, а также дни в пути и вынужденные остановки (п. 11 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749). Никаких документов подтверждающих расход суточных не предоставляются.

- расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда: железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда, железнодорожным транспортом - в плацкартном вагоне пассажирского поезда.

Компенсация расходов по найму в сумме фактических и документально подтвержденных затрат не облагается страховыми взносами и НДФЛ.

Возмещение расходов в размерах, установленных пунктом 1 Постановления Правительства РФ №729 от 02.10.2002 г., производится учреждением в пределах ассигнований, выделенных ему из регионального бюджета, а также за счет экономии средств, выделенных из соответствующего бюджета на их содержание, сложившейся в процессе исполнения бюджетной сметы получателя средств бюджета, и плана финансово-хозяйственной деятельности государственного учреждения.

#### Документальное оформление командировки

1. При направлении в командировку оформляется приказ - унифицированная форма № Т-9. При этом командировочное удостоверение, служебное задание и отчет о его выполнении с 08.01.2015 не являются обязательными.
2. Приобретенные самостоятельно работником билеты за проезд и проживание указываются в авансовом отчете, а их стоимость после утверждения авансового отчета относится на командировочные расходы.

**Перечень должностей работников ГБОУ СОШ с. Утевка с  
ненормированным рабочим днем**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (кал. дн.)
1	Главный бухгалтер	7
2	Бухгалтер	7
3	Заведующий хозяйством школы	7
4	Заведующий хозяйством д/с «Чайка»	3
5	Документовед	7
6	Водитель автобуса	7
7	Специалист в сфере закупок	7
8	Руководитель СП	28

## **СОГЛАШЕНИЕ**

### **по охране труда администрации и профсоюзного комитета ГБОУ СОШ с. Утевка на 2022 год**

Данное Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в ГБОУ СОШ с. Утевка.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшений условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников учреждения.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя.

Внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором школы и профсоюзным комитетом.

№ п/п	Содержание мероприятий	Ед. учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
<b>Организационные мероприятия</b>										
1	Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом РФ от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»	Раб. место	14	14,0	Март	Специалист по ОТ, Аттестационная комиссия	-	-	-	-
2	Проведение в установленном порядке оценки профессиональных рисков	Раб. место	135	135,0	Март	Специалист по ОТ, Аттестационная комиссия				
3	Проведение инструктажей по охране труда и техники безопасности	Чел.	149 по штату		1 раз в 6 месяцев	Специалист по ОТ	-	-	-	-
4	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-2015 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»	Чел.	149 по штату		По мере необходимости	Специалист по ОТ	-	-	-	-
5	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по профессиям ГБОУ СОШ с. Утевка	Чел.	По мере необходимости		В течение года	Специалист по ОТ, Уполномоченные по ОТ,	-	-	-	-

						Директор				
6	Обучение руководителей и специалистов по ОТ	Чел.	2	4,0	Апрель	Директор	-	-	-	-
7	Обучение навыкам оказания первой помощи	Чел.	149 по штату		В течение года	Специалист по ОТ, Уполномоченные по ОТ, Мед. сестра	-	-	-	-
8	Ежегодное обучение водителей по БДД	Чел.	4	4,0	4 квартал	Завхоз	-	-	-	-
<b>Технические мероприятия</b>										
1	Устройство детских площадок, дворов для обеспечения безопасности работников, обучающихся и воспитанников	объект	6		В течение года	Заведующие по объекту	-	-	-	-
2	Производственный контроль исследования пищи и воды	объект	6	75,0	1 раз в квартал	Мед. сестра Калькуляторы Завхозы	-	-	-	-
3	Своевременное удаление и обезвреживание отходов, являющихся источниками опасных и вредных факторов, очистка осветительной арматуры, окон, световых фонарей	объект	6		В течение года	Заведующие по объекту	-	-	-	-
4	Размещение знаков безопасности на коммуникациях и других объектах	шт.	50	7,5	2 квартал	Назначенные приказом руководителя ответственные лица	-	-	-	-
5	Проведение текущих ремонтов учебных кабинетов, групп ДОУ	объект	По мере необходимости	80,0	Июль	Завхозы	-	-	-	-
<b>Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>										



1	Организация медицинского осмотра работников	Чел.	149	350,0	2 квартал	Мед. сестра Директор	-	-	-	-
2	Приобретение медикаментов			28,0	Февраль, август	Завхоз	-	-	-	-
3	Обучение по программе санминимума	Чел.	10	10,0	По мере необходимости	Мед. сестра	-	-	-	-
4	Ежедневный предрейсовый и послерейсовый мед. осмотр водителей	Чел.	4	155,0	Постоянно	Мед. сестра	-	-	-	-
5	Диспансеризация сотрудников	Чел.	По плану ЦРБ		В течение года	Директор Мед. сестра	-	-	-	-
6	Организация дезинфекции, дератизации помещений ОУ, ДОУ	объект	6	120,0	2 раза в неделю	Завхозы	-	-	-	-
<b>Мероприятия по обеспечению средств индивидуальной защиты</b>										
1	Обеспечение работников мылом, смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с нормами, хоз. инвентарем	Чел.	По норме	100,0	Ежемесячно (по норме)	Завхозы	-	-	-	-
2	Обеспечение работников средствами СИЗ	Чел.	По норме	83,0	По графику	Завхозы	-	-	-	-
3	Приобретение дезинфицирующих средств		по нормам	70,0	По мере необходимости	Завхозы	-	-	-	-
<b>Мероприятия по пожарной безопасности</b>										
1	Контроль состояния эвакуационных проходов, коридоров и тамбуров	объект	6		В течение года	Лица, ответственные за обеспечение пожарной безопасности	-	-	-	-
2	Обеспечение работы системы автоматической пожарной сигнализации оповещения и	объект	6		В течение года	Лица, ответственные за обеспечение	-	-	-	-

	управления эвакуацией людей о пожаре, дымоудаления					пожарной безопасности, Ответственные за ГО и ЧС				
3	Обучение по электробезопасности	Чел.	2	4,0	Апрель- декабрь	Завхозы	-	-	-	-
4	Обучение по теплобезопасности	Чел.	2	4,0	Апрель- декабрь	Завхозы	-	-	-	-
5	Обучение по пожарной безопасности	Чел.	2	4,0	Апрель- декабрь	Завхозы	-	-	-	-
	<b>ИТОГО</b>			<b>1 247,5</b>						

**Перечень профессий и должностей, занятых на работах с вредными и (или)  
опасными условиями труда ГБОУ СОШ с. Утёвка, имеющих право на  
повышение оплаты труда**

№п/п	Наименование должности	Надбавка
1	Учитель начальных классов	4 %
2	Зам. директора пол УВР	4 %
3	Специалист в сфере закупок	4 %
4	Повар	4 %
5	Помощник воспитателя	4 %
6	Воспитатель	4 %

Утверждено

Директором ГБОУ СОШ с. Утевка

Приказ № 295/1-од от « 01 » ноября 2021 г.

\_\_\_\_\_ Е. В. Лобачева

## **Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Утевка**

### **РАЗДЕЛ I**

**распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» с. Утевка муниципального района Нефтегорский Самарской области, реализующего основные общеобразовательные программы начального общего образования, основного общего образования, среднего (полного) общего образования.**

#### **1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательного центра» с. Утевка муниципального района Нефтегорский Самарской области (ГБОУ СОШ с. Утевка), в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации,
- Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»,
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 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 от 11.06.2008 г. № 201 (о внесении изменений в Постановление №60 от 01.06.2006г.),
- Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- Распоряжением от 29.09.2021 г. № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»,
- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 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»,
- Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательного центра» с. Утевка муниципального района Нефтегорский Самарской области
- Коллективным договором.

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

1.3. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.4. Положение является локальным нормативным актом ГБОУ СОШ с. Утевка, регламентирующим порядок и условия установления надбавок, доплат и премирования.

1.5. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников учреждения, рассматривается Управляющим советом и профсоюзным комитетом, утверждается руководителем ГБОУ.

1.6. Изменения и дополнения к Положению (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.5 настоящего Положения.

## **2. Цели и задачи установления стимулирующих выплат и доплат**

2.1. Целью установления стимулирующих выплат и доплат за высокое качество работы является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, направленном на качество образования.

2.2. Установление стимулирующих выплат и доплат направлено на решение следующих задач:

- совершенствование кадрового потенциала;
- повышение эффективности педагогического труда и качества образования;
- стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности;
- повышение качества работы;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей.

## **3. Основания для установления стимулирующих выплат и доплат работникам ОУ.**

**3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ГБОУ, являются:**

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

**3.2. Основаниями для назначения стимулирующих выплат и доплат являются:**

- 3.2.1. критерии эффективности труда и показатели результативности и качества труда работников ГБОУ;
- 3.2.3. строгое выполнение должностных (функциональных) обязанностей;
- 3.2.4. высокое качество проведения значимых мероприятий;
- 3.2.5. эффективная методическая и воспитательная работа;

- 3.2.6. проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- 3.2.7. работа без жалоб и замечаний.

#### **4. Порядок установления стимулирующих выплат и доплат**

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

4.2 Стимулирующие выплаты сотрудникам учреждения устанавливаются 2 раза в год:

4.2.1 На 1 учебное полугодие (сентябрь- декабрь) по итогам работы за второе полугодие предыдущего учебного года.

4.2.2. На 2 учебное полугодие (январь- июнь) по итогам работы за 1 полугодие текущего учебного года.

4.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогического персонала направляется:

- 70% стимулирующего фонда оплаты труда на оплату баллов за позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности педагогов в соответствии с критериями.

- 25% стимулирующего фонда оплаты труда на ежемесячные выплаты различных видов деятельности педагогов.

-5% на разовые стимулирующие выплаты по приказу директора.

4.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников АХП направляется:

- 70% на оплату баллов за позитивные результаты в эффективности и качестве труда, направленных на создание необходимых условий для охраны жизни и здоровья учащихся.

- 25% стимулирующего фонда оплаты труда на ежемесячные выплаты различных видов деятельности АХП.

-5% на разовые стимулирующие выплаты по приказу директора.

4.5 Установленные работникам стимулирующие выплаты исчисляются в бальной системе:

4.5.1 Денежный эквивалент, соответствующий 1 баллу педагогического работника рассчитывается следующим образом:

70% фонда оплаты труда в части стимулирующего фонда за соответствующий период

Количество набранных баллов педагогических работников согласно приказа «О распределении стимулирующего фонда» за соответствующий период.

4.5.2 Денежный эквивалент, соответствующий 1 баллу работника АХП рассчитывается следующим образом:

70% фонда оплаты труда в части стимулирующего фонда работников АХП за соответствующий период

Количество набранных баллов работников АХП согласно приказа «О распределении стимулирующего фонда» за соответствующий период.

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

4.7. Стимулирующие выплаты выплачиваются согласно отработанному времени.

4.8. Для оценки итогов работы за полугодие, формирование предложений для распределения стимулирующих выплат избирается комиссия на общем собрании работников учреждения, состав комиссии утверждается приказом по учреждению.

4.9. Надбавки и доплаты назначаются каждому работнику ГБОУ индивидуально, на основе материалов самоанализа деятельности в соответствии с утверждёнными критериями и по форме:

- Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя ГБОУ СОШ с. Утевка (приложение 1.1);
- Лист самоанализа результативности и качества работы для заместителя директора по учебно-воспитательной работе ГБОУ СОШ с. Утевка (приложение 1.2);
- Лист самоанализа результативности и качества работы для заместителя директора по воспитательной работе ГБОУ СОШ с. Утевка (приложение 1.3);
- Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-библиотекаря ГБОУ СОШ с. Утевка (приложение 1.4);
- Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-организатора, педагога дополнительного образования ГБОУ СОШ с. Утевка (приложение 1.5);
- Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога- психолога ГБОУ СОШ с. Утевка (приложение 1.6);
- Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя- логопеда, учителя- дефектолога ГБОУ СОШ с. Утевка (приложение 1.7);
- Лист самоанализа результативности и качества работы для работников АХП ГБОУ СОШ с. Утевка (приложение 1.8).

4.10. Результативность труда определяется по критериям эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ГБОУ (приложение 1,2,3,4,5,6,7,8), которые разрабатываются администрацией ОУ, согласовываются с Управляющим советом школы и профсоюзным комитетом учреждения и принимаются общим собранием работников учреждения.

4.11. Материалы по самоанализу деятельности представляются учителями заместителю директора по УВР 20 числа отчетного периода (на 1 учебное полугодие-20 сентября, на второе учебное полугодие-20 января). Работниками АХП – заместителю руководителя по АХЧ 20 числа отчетного периода (на 1 учебное полугодие-20 сентября, на второе учебное полугодие-20 января).

4.12. Руководитель ГБОУ представляет комиссии обобщённую аналитическую информацию о показателях деятельности работников ГБОУ 22 числа каждого месяца.

4.13. Комиссия рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников ГБОУ в течение 3 рабочих дней и результат подтверждает протоколом.

4.14. Размер стимулирующих выплат, надбавок и премий, период их выплат, список работников, получающих данные выплаты, утверждается приказом руководителя ГБОУ.

4.15. Выплата надбавок и доплат конкретному работнику может быть прекращена до истечения определённого приказом срока при нарушении работником трудовой дисциплины или в случае травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника.

4.16. Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа руководителя ГБОУ с указанием причин.



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

<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания</b>	<b>Максимальные баллы</b>
1. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	1 балл
2. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более 1 балл за каждый предмет в каждом классе
3. Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100% (без учета пересдачи)	100% <i>по русскому языку и математике</i> (за всех учащихся) 5 баллов <i>по предметам по выбору</i> 1-5 уч-ся 1 балл 6-10 уч-ся 2 балла 11-15 уч-ся 3 балла 16-20 уч-ся 4 балла 21 и более уч-ся 5 баллов
4. Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету (-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	<i>по русскому языку и математике</i> (за всех учащихся) 5 баллов <i>по предметам по выбору</i> 1-5 уч-ся 1 балл 6-10 уч-ся 2 балла 11-15 уч-ся 3 балла 16-20 уч-ся 4 балла 21 и более уч-ся 5 баллов
5. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам)	75% и более (за всех учащихся) 1-10 уч-ся 1 балл 11-20 уч-ся 2 балла 21 и более уч-ся 3 балла
6. Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%	100% <i>по русскому языку и математике</i> (за всех учащихся) 5 баллов <i>по предметам по выбору</i> 1-5 уч-ся 1 балл 6-10 уч-ся 2 балла 11-15 уч-ся 3 балла 16-20 уч-ся 4 балла 21 и более уч-ся 5 баллов
7. Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	2 балла за каждого подтвердившего уч-ся (- 1) балл за каждого не подтвердившего уч-ся

8. Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету (-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	2 балла за каждого подтвердившего уч-ся (- 1) балл за каждого не подтвердившего уч-ся
9. Наличие выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету (-ам).	5 баллов за каждого ученика
10. Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	для классных руководителей 0,5 балла
11. 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%	для классных руководителей 100% 0,5 балла
12. Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	0,5 балла
13. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	для классных руководителей (при наличии сертификатов) 12%-30% 0,3 балла 31%-60% 0,5 балла 61% и выше 1 балл
14. 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	для классных руководителей если достигнут декомпозированный показатель 1 балл
15. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	окружной уровень: 1%-15% 0,1 балла 16%-49% 0,2 балла 50% и более 0,3 балла региональный уровень: 1%-15% 0,2 балла 16%-49% 0,3 балла 50% и более 0,5 балла всероссийский уровень 50% и более 1 балл
16. Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	для классных руководителей 100% 0,5 балла
17. Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	отсутствие 1 балл наличие (- 1) балл
18. Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями	на уровне

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)	образовательного округа: 1-2 человека 1 балл; 3 и более 1,5 балла; на уровне области: 1-2 человека 3 балла; 3 и более 3,5 балла; на всероссийском или международном уровнях 1-2 человека 4 балла; 3 и более 5 баллов
19. Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	на муниципальном уровне в личном первенстве 0,1балл за каждого уч-ся, за команду 0,5 балла; на уровне образовательного округа: 1-2 человека 1 балл; 3 и более 1,5 балла; на уровне области: 1-2 человека 1,5 балла; 3 и более 2 балла; на всероссийском или международном уровнях 2 балла
20. Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	81% и выше 1 балл
21. Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	школьный уровень: 1 призовое место 0,5 балла 2 и более призовых мест 1 балл, окружной уровень: 1 призовое место 1балл, 2 и более призовых мест 1,5 балла, региональный уровень: 1 призовое место 3 балла, 2 и более 5 баллов, всероссийский уровень: 1 призовое место 5 баллов, 2 и более 8 баллов
22. Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	при наличии сертификата очные смены 1 балл за каждого участника дистанционные смены 0,5 балла за каждого участника дистанционные курсы 0,5 балла за каждого участника
23. Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в	для классных руководителей 25%-100% 0,5 балла

среднем по ОО или имеет положительную динамику	
24. Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	региональный уровень участие 1 балл 2 балла за каждого призера 3 балла за каждого победителя
25. Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	для классных руководителей 95%-100% 0,5 балла
26. 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	для классных руководителей 95-100% 0,5 балла
27. 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	для классных руководителей 90%-100% 1 балл 75%-89% 0,5 балла для учителей-предметников 80%-100% 1 балл 65%-79% 0,5 балла
28. Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100% 0,2 балла за каждый заполненный протокол
29. Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	для учителей, ведущих внеурочную деятельность у 30% уч-ся сформирован 4 уровень 2 балла у 40% уч-ся сформирован 3 уровень 2 балла у 100% уч-ся сформирован 1 и 2 уровень 2 балла для учителей-предметников 3% учебного времени отводится на развитие функц. грамотности 0,5 балла
30. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	школьный уровень 0,5 балла окружной уровень 1 балл региональный уровень 2 балла

31. 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)	окружной уровень 1 балл, региональный уровень 2 балла, всероссийский уровень 2,5 балла
32. 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)	<p><i>очное участие</i></p> <p>окружной уровень участник, благодарственное письмо, обладатель специального приза 1 балл победитель, призёр 3 балла</p> <p>региональный уровень участник, благодарственное письмо, обладатель специального приза 2 балла победитель, призёр 5 баллов</p> <p><i>дистанционное участие</i> 50% баллов</p>
33. Наличие результата участия работника в конкурсах методических разработок (победители и призы)	окружной уровень 1 балл, региональный уровень 2 балла, всероссийский уровень 2,5 балла
34. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	0,1 балл за каждую публикацию в сетях 0,5 балла за каждую публикацию в печатных периодических изданиях
35. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	призовое место на окружном уровне 2 балла на региональном уровне 5 баллов
36. 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	95%- 100% 5 баллов 85%-94% 3 балла наличие долга (- 1) балл
37. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	0,5 балла
38. 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	при положительной динамике Золото 0,5 балла за каждого уч-ся Серебро 0,3 балла за каждого уч-ся Бронза 0,2 балла за каждого
39. Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения,	для классных руководителей

дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	0,5 балла
40. Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закрепленных за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	отсутствие замечаний: классным руководителям 2,5 балла; учителям без классного руководства 1,5 балла наличие замечаний (до момента устранения) (-1) балл

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по учебно-воспитательной работе ГБОУ СОШ с. Утевка**

№	Критерий оценивания	Значение по критерию
1	2	3
1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: положительная динамика - 1 балл; сохранение значения - 0,5 балла	Отчётный год - _____% Предшествующий год - _____%
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	Результаты ВПР
3	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100% - 1 балл	Число окончивших 4 класс _____ Число переведенных в 5 класс _____ Доля _____%
4	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% - 1 балл; 76-100% - 2 балла	Результаты ВПР
5	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100% - 2 балла	Число выпускников _____ Число допущенных _____ Доля _____%
6	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	Число выпускников _____ Число получивших аттестаты _____ Доля _____%
7	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла	Число выпускников 9 класса _____ Число получивших 20 баллов по 4-м предметам _____ Доля _____%
8	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла	Результаты ЕГЭ
9	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 95%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	Число выпускников, получивших аттестат с отличием _____ Число набравших максимальный балл по

		всем предметам _____ Доля _____ %
10	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 96%-99% - 1 балла; 100% - 2 балла	Число уч-ся 11 класса _____ Число допущенных до ГИА _____ Доля _____ %
11	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков): 100% выпускников – 2 балл	Число уч-ся 11 класса _____ Число учащихся, получивших аттестаты _____ Доля _____ %
12	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору- 2 балла	Результаты ЕГЭ
13	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем и более предметам - 2 балла; сохранение значения - 1 балл	Результаты ЕГЭ
14	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 1 балл	Число выпускников, награжденных медалью _____ Число подтвердивших результат по 2 обязательным предметам _____ Доля _____ %
15	Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору: 100% - 1 балл	Число выпускников, награжденных медалью _____ Число получивших не менее 70 баллов (предмет по выбору) _____ Доля _____ %
16	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету (-ам) по выбору не ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет (-ы): на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл	Число выпускников _____ Число выпускников, получивших баллы не ниже минимального по всем сдаваемым предметам по выбору _____ (если хотя бы по 1 предмету из сдаваемых мин.балл не получен, не считать) Доля _____ % Целевые показатели – 100%
17	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл	Результаты ЕГЭ
18	Количество учащихся, ставших победителями или призерами	Результаты участия



	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 МОиН СО на текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 3 балла	
19	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла	Число уч-ся 4-11 кл – _____ Число участников школьного этапа олимпиады – _____ Доля – _____
20	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла	Число уч-ся 7-11 кл – _____ Число участников окружного этапа олимпиады – _____ Доля – _____
21	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более -1 балл; положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)	Число уч-ся в отчётном году – _____ Число уч-ся в предыдущем году – _____
22	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)	Результаты участия
23	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся - 1 балл	Индивидуальные учебные планы учащихся
24	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла	Число уч-ся 5-11 кл – _____ Число участников мероприятий Веги – _____ Доля – _____
25	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 муниципальном уровне или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на уровне образовательного округа: 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на уровне области: 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 2 балла	Результаты участия
26	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен:	Количество смен - _____

	2 смены за учебный год -1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла	
--	--	--

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по воспитательной работе ГБОУ СОШ с.**

**Утевка**

<b>№</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Значение по критерию</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
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	Число состоящих на профилактическом учете _____ Число вовлеченных в объединения ДОД _____
2	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл (подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОиН СО)	Число не посещающих учебные занятия - _____
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	Результаты охвата детей
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)	Результаты участия
5	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)	Результаты участия
6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда - 1 балл	Информация о регистрации с сайта
7	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного - 1 балл; в процессе	Паспорт музея или справка

	создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла	о работе по созданию музея с указанием года начала работы
8	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл	Результаты участия
9	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	Число уч-ся _____ Число вовлечённых _____ Доля _____%
10	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год - 1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла	Количество смен - _____
11	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	Число уч-ся в возрасте 15 лет и старше _____ Реестр уч-ся в возрасте 15 лет и старше – участников творческой деятельности _____ Доля _____
12	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% - 79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл	Число уч-ся _____ Число занимающихся в ДОД _____ Выгрузка из АСУ РСО СП ДОД
13	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% - 1 балл	Информация Центра тестирования
14	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	Ссылки на страницы в соцсетях, скриншоты
15	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х	Информация ТУ

	классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше -1 балл	
16	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 1 балл	Справка

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-библиотекаря ГБОУ СОШ с. Утевка**

<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания</b>	<b>Возможные баллы</b>
1. Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	до 45% 0,5 балла свыше 45% 1 балл
2. Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений 0,1 балл свыше 20 посещений 0,2 балла
3. Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	12 книговыдач 0,2 балла свыше 12 книговыдач 0,4 балла
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 0,2 балла свыше 12 книговыдач 0,4 балла
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 1,5 балла
6. Доля учащихся, вовлеченных педагогом-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 0,2 балла свыше 20% от общего количества обучающихся 0,5 балла
7. Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	отсутствие 1 балл наличие – 1 балл
8. Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)	на муниципальном уровне в личном первенстве 0,1 балл за каждого уч-ся, за команду 0,5 балла; на уровне образовательного округа: 1-2 человека 1 балл; 3 и более 1,5 балла; на уровне области: 1-2 человека 1,5 балла; 3 и более 2 балла; на всероссийском или

	международном уровнях 2 балла
9. Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	до 10-ти разработок 0,5 балл свыше 10-ти разработок 1 балл
10. Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период	наличие 1 балл
11. Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	окружной уровень 0,5 балла, региональный уровень 1 балл, всероссийский уровень 1,5 балла
12. Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	<i>очное участие</i> окружной уровень участник, благодарственное письмо, обладатель специального приза 1 балл победитель, призер 3 балла региональный уровень участник, благодарственное письмо, обладатель специального приза 2 балла победитель, призер 5 баллов
13. Наличие у педагога-библиотекаря грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	наличие 1 балл
14. Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	отсутствие замечаний: 1,5 балла наличие замечаний (до момента устранения) (-1) балл

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования, педагога-организатора ГБОУ СОШ с. Утевка**

<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания</b>	<b>Возможные баллы</b>
1. Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	1 балл
2. Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	70%-79% 0,5 балла 80% и более 1 балл
3. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	независимо от кол-ва уч-ся на муниципальном уровне 0,1балл на уровне образовательного округа 0,2 балла на уровне области 0,3 балла всероссийском или международном уровнях 0,5 балла
4. Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона, РФ, международном (баллы могут суммироваться)	независимо от кол-ва уч-ся до 5% на муниципальном уровне 0,1балл, на уровне образовательного округа 0,3 балла, на уровне области 0,5 балл 5-10% на муниципальном уровне 0,2 балла, на уровне образовательного округа 0,4 балла, на уровне области 0,8 балла 10-15% на муниципальном уровне 0,3 балла, на уровне образовательного округа 0,5 балла, на уровне области 0,9 балла свыше 15%



	на муниципальном уровне 0,4 балла, на уровне образовательного округа 0,5 балла, на уровне области 1 балл
5. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	независимо от кол-ва уч-ся до 5% на муниципальном уровне 0,1 балл, на уровне образовательного округа 0,3 балла, на уровне области 0,5 балл 5-10% на муниципальном уровне 0,2 балла, на уровне образовательного округа 0,4 балла, на уровне области 0,8 балла свыше 10% на муниципальном уровне 0,3 балла, на уровне образовательного округа 0,5 балла, на уровне области 0,9 балла
6. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	окружной уровень: 1%-15% 0,1 балла 16%-49% 0,2 балла 50% и более 0,3 балла региональный уровень: 1%-15% 0,2 балла 16%-49% 0,3 балла 50% и более 0,5 балла всероссийский уровень 50% и более 1 балл
7. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	если достигнут декомпозированный показатель 1 балл
8. Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	1 балл
9. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется	80%-100% 1 балл

цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	65%-79% 0,5 балла
10. Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)	0,1 балл за каждую публикацию в сетях 0,5 балла за каждую публикацию в печатных периодических изданиях
11. 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)	окружной уровень 1 балл, региональный уровень 2 балла, всероссийский уровень 2,5 балла
12. 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): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	1 балл
13. Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	0,5 балла
14. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	<i>очное участие</i> окружной уровень участник, благодарственное письмо, обладатель специального приза 1 балл победитель, призер 3 балла региональный уровень участник, благодарственное письмо, обладатель специального приза 2 балла победитель, призер 5 баллов <i>дистанционное участие</i> 50% баллов
15. Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	окружной уровень 0,2 балл, региональный уровень 0,4 балла, всероссийский уровень 1 балла

16. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	призовое место на окружном уровне 2 балла на региональном уровне 5 баллов
17. Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	0,5 балла
18. Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	отсутствие 1 балл наличие (- 1) балл
19. Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за педагогом, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	отсутствие замечаний 1,5 балла наличие замечаний (до момента устранения) (- 1) балл

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога ГБОУ СОШ с. Утевка**

<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания</b>	<b>Возможные баллы</b>
1. Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	20%-39% 0,1 балл 40%-59% 0,3 балла 60% и более 0,5 балла
2. Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	наличие 1 балл отсутствие (-1) балл
3. Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	60-70% 0,5 балла 71-85% 0,6 балла свыше 85% 1 балл
4. Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	на муниципальном уровне в личном первенстве 0,1 балл за каждого уча- ся, за команду 0,5 балла; на уровне образовательного округа: 1-2 человека 1 балл; 3 и более 1,5 балла; на уровне области: 1-2 человека 1,5 балла; 3 и более 2 балла; на всероссийском или международном уровнях 2 балла
5. Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	окружной уровень 0,5 балла региональный уровень 1 балл
6. Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от	51-60% 0,3 балла

обратившихся	61-75% 0,5 балла 76-85% 0,7 балла свыше 85% 1 балл
7. Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% 0,3 балла 61-75% 0,5 балла 76-85% 0,7 балла свыше 85% 1 балл
8. Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% 0,3 балла 61-75% 0,5 балла 76-85% 0,7 балла свыше 85% 1 балл
9. 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)	0,1 балл за каждую публикацию в сетях 0,5 балла за каждую публикацию в печатных периодических изданиях
10. 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	наличие личного ресурса 1 балл
11. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	окружной уровень 0,5 балл, региональный уровень 1 балла, всероссийский уровень 1,5 балла
12. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	<i>очное участие</i> окружной уровень участник, благодарственное письмо, обладатель специального приза 1 балл победитель, призер 3 балла региональный уровень участник, благодарственное письмо, обладатель специального приза 2 балла победитель, призер 5 баллов <i>дистанционное участие</i> 50% баллов
13. Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий,	школьный уровень 0,5 балла

организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	окружной уровень 1 балл региональный уровень 2 балла
14. Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	окружной уровень 1 балл, региональный уровень 2 балла, всероссийский уровень 2,5 балла
15. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	окружной уровень 0,5 балла, региональный уровень 1 балл
16. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	окружной уровень 0,5 балла, региональный уровень 1 балл
17. Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	0,5 балла
18. Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	1%-5% 0,2 балла 5% до 10% 0,3 балла более 10% 0,5 балла
19. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	призовое место на окружном уровне 2 балла на региональном уровне 5 баллов

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

<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания</b>	<b>Возможные баллы</b>
<p>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):</p> <p>1.1. Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием):</p> <p>по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется)</p> <p>по разделу «развитие фонематических процессов»</p> <p>по разделу «развитие слоговой структуры слова»</p> <p>по разделу «развитие лексического строя речи»</p> <p>по разделу «развитие грамматического строя речи»</p> <p>по разделу «развитие связной речи»</p> <p>по разделу «формирование письменной речи»</p> <p>1.2. Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования):</p> <p>по разделу «звукопроизношение»</p> <p>по разделу «развитие фонематических процессов»</p> <p>по разделу «развитие слоговой структуры слова»</p> <p>по разделу «развитие лексического строя речи»</p> <p>по разделу «развитие грамматического строя речи»</p> <p>по разделу «формирование письменной речи»</p>	<p>20%-39% от числа обучающихся 0,5 балла</p> <p>40%-59% от числа обучающихся 0,7 балла</p> <p>60% и более от числа обучающихся 1 балл</p> <p>10%-19% от числа обучающихся 0,5 балла</p> <p>20%-29% от числа обучающихся 0,7 балла</p> <p>30% и более от числа обучающихся 1 балл</p>
<p>2. Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППк (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):</p> <p>по разделу «физическое развитие»</p> <p>по разделу «сенсорное развитие»</p> <p>по разделу «познавательное развитие»</p> <p>по разделу «коммуникативное развитие»</p>	<p>20%-39% от числа обучающихся 0,5 балла</p> <p>40%-59% от числа обучающихся 0,7 балла</p> <p>60% и более от числа обучающихся 1 балл</p>

	обучающихся 1 балл
3. Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	на муниципальном уровне в личном первенстве 0,1 балл за каждого учащегося, за команду 0,5 балла; на уровне образовательного округа: 1-2 человека 1 балл; 3 и более 1,5 балла; на уровне области: 1-2 человека 1,5 балла; 3 и более 2 балла; на всероссийском или международном уровнях 2 балла
4. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% 0,3 балла 61-75% 0,5 балла 76-85% 0,7 балла свыше 85% 1 балл
5. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% 0,3 балла 61-75% 0,5 балла 76-85% 0,7 балла свыше 85% 1 балл
6. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% 0,3 балла 61-75% 0,5 балла 76-85% 0,7 балла свыше 85% 1 балл
7. Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	отсутствие 1 балл наличие (-) 1 балл



8. Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	наличие личного ресурса 1 балл
9. 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	1 балл
10. Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	<p><i>очное участие</i></p> <p>окружной уровень участник, благодарственное письмо, обладатель специального приза 1 балл победитель, призер 3 балла</p> <p>региональный уровень участник, благодарственное письмо, обладатель специального приза 2 балла победитель, призер 5 баллов</p> <p><i>дистанционное участие</i> 50% баллов</p>
11. Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	0,5 балла
12. Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППк) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	школьный уровень 0,3 балла окружной уровень 0,5 балла

	региональный уровень 1 балл
13. 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)	1 балл
14. 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	школьный уровень 0,5 балла окружной уровень 1 балл региональный уровень 2 балла
15. 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	окружной уровень 1 балл, региональный уровень 2 балла, всероссийский уровень 2,5 балла
16. Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	окружной уровень 0,5 балла, региональный уровень 1 балл
17. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	призовое место на окружном уровне 2 балла на региональном уровне 5 баллов
18. Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	отсутствие замечаний 1,5 балла наличие замечаний (до момента устранения)

	(-1) балл
--	-----------

**6. Критерии эффективности труда, качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) административно- хозяйственного персонала ГБОУ СОШ с. Утевка**

Категория работников	Условия для премирования	Критерии и показатели	Размер максимальных баллов
<b>Бухгалтер</b>	1. Стаж работы не менее 4 месяцев 2. Отсутствие дисциплинарных взысканий 3. Строгое выполнение функциональных обязанностей.	1. Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	10
		2. Отсутствие просроченной задолженности по расчётам за полученные товарно-материальные ценности	10
		3. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	5
		4. Соблюдение сроков выверки расчётов по налоговым платежам во внебюджетные фонды и с поставщиками товарно-материальных ценностей	10
		5. Замечания со стороны проверяющих: -снижение количества замечаний в сравнении с прошлым годом	8
		-отсутствие замечаний	15
		6. Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учёта и отчётности	10
		7. Своевременное составление и предоставление отчётности: -бухгалтерской	8
		-налоговой	8
-статистической	8		
8. Прохождение курсов повышения квалификации (не реже 1 раза в 5 лет)	10		
9. Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем	10		
<b>Документовед</b>	1. Стаж работы не менее 4 месяцев 2. Отсутствие	1. Качественное ведение личных дел и личных карточек сотрудников учреждения	1
		2. Качественное ведение, своевременное заполнение трудовых книжек,	1

	дисциплинарных взысканий 3. Строгое выполнение функциональных обязанностей.	ознакомление сотрудников с записями в них 3. Своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников 4. Обеспечение сохранности документов, поступающих в архив 5. Своевременное формирование дел в соответствии с утверждённой номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив 6. Своевременная подготовка сводных описей дел постоянного и временного хранения 7. Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса 8. Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники 9. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки 10. Использование в работе специализированных компьютерных программ 11. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих 12. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	2 1 2 2 3 3 1 5 2 1
<b>Уборщик производственных помещений</b>	1. Стаж работы не менее 4 месяцев 2. Отсутствие дисциплинарных взысканий 3. Строгое выполнение функциональных обязанностей	1. Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений 2. Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами 3. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса 4. Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды 5. Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	2 1 1 1 1

<b>Сторож</b>	1. Стаж работы не менее 4 месяцев 2. Отсутствие дисциплинарных взысканий 3. Строгое выполнение функциональных обязанностей	1. Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима 2. Сохранность и целостность дверных запоров и окон	2  2
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию</b>	1. Стаж работы не менее 4 месяцев 2. Отсутствие дисциплинарных взысканий 3. Строгое выполнение функциональных обязанностей	1. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса 2. Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, несоблюдение правил пожарной безопасности 3. Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования 4. Качественное обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов 5. Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей 6. Сохранность материалов, инструментов 7. Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины	5  3 3 2 3 5 3
<b>Специалист по охране труда</b>	1. Стаж работы не менее 4 месяцев 2. Отсутствие дисциплинарных взысканий 3. Строгое выполнение функциональных обязанностей	1. Своевременность выдачи работникам средств индивидуальной защиты и спецодежды согласно нормативам 2. Своевременность проведения инструктажей по охране труда с подчинёнными сотрудниками 3. Отсутствие замечаний за несоблюдение техники безопасности, противопожарной и электробезопасности 4. Отсутствие случаев травматизма 5. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	5 5 5 5 5
<b>Завхоз</b>		1. Своевременная организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения: -отсутствие замечаний со стороны проверяющих -отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников	7 5

		<p>образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений</p> <p>2. Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок</p> <p>3. Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей</p> <p>4. Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории</p> <p>5. Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарём, моющими и обеззараживающими средствами</p> <p>6. Своевременный осмотр здания на предмет технического состояния</p> <p>7. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов</p>	<p>5</p> <p>7</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>10</p>
<b>Водитель автомобиля</b>	<p>1. Стаж работы не менее 4 месяцев</p> <p>2. Отсутствие дисциплинарных взысканий</p> <p>3. Строгое выполнение функциональных обязанностей</p>	<p>1. Своевременное прохождение технического и профилактического осмотра автотранспортного средства.</p> <p>2. Отсутствие нарушений эксплуатации автотранспорта, содержание в чистоте</p> <p>3. Отсутствие протоколов ГИБДД</p> <p>4. Выполнение поручений директора</p>	<p>5(-2)</p> <p>5</p> <p>10 (-5)</p> <p>5</p>
<b>Специалист в сфере закупок</b>	<p>1. Стаж работы не менее 4 месяцев</p> <p>2. Отсутствие дисциплинарных взысканий</p> <p>3. Строгое выполнение функциональных обязанностей</p>	<p>1. Своевременная разработка плана закупок, плана-графика и внесение изменений</p> <p>2. Размещение в единой информационной системе плана-графика и внесенных в него изменений</p> <p>3. Своевременная отчетность и контроль за 100 % исполнением контрактов</p> <p>4. Обеспечение осуществления закупок, в том числе заключение контрактов (договоров)</p> <p>5. Участие в рассмотрении дел обжалования результатов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей)</p>	<p>5</p> <p>2</p> <p>5</p> <p>1</p> <p>3</p>

		6. Организация, в случае необходимости на стадии планирования закупок, консультаций с поставщиками (подрядчиками исполнителями).	3
--	--	--	---



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

Ф.И.О. педагога \_\_\_\_\_ преподаваемый предмет \_\_\_\_\_

Период \_\_\_\_\_

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Сроки	Возможные баллы	Результат самооценки (при наличии подтверждающ. документов)	Оценка экспертной группы
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>				
1. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	По итогам двух четвертей, полугодия	1 балл		
2. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	По итогам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР, результаты по критерию учитываются в I и II полугодиях текущего учебного года.	75% и более 1 балл за каждый предмет в каждом классе		
3. Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100% (без учета пересдачи)	По итогам ГИА, результаты по критерию учитываются в I и II полугодиях текущего учебного года.	100% <i>по русскому языку и математике</i> (за всех учащихся) 5 баллов <i>по предметам по выбору</i> 1-5 уч-ся 1 балл 6-10 уч-ся 2 балла 11-15 уч-ся 3 балла 16-20 уч-ся 4 балла 21 и более уч-ся 5 баллов		
4. Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету (-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	По итогам ГИА, результаты по критерию учитываются в I и II полугодиях текущего учебного года.	<i>по русскому языку и математике</i> (за всех учащихся) 5 баллов <i>по предметам по выбору</i> 1-5 уч-ся 1 балл 6-10 уч-ся 2 балла 11-15 уч-ся 3 балла 16-20 уч-ся 4 балла 21 и более уч-ся 5 баллов		
5. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам)	По итогам ГИА, результаты по критерию учитываются в I и II полугодиях текущего учебного года.	75% и более (за всех учащихся) 1-10 уч-ся 1 балл 11-20 уч-ся 2 балла 21 и более уч-ся 3 балла		
6. Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на	По итогам ГИА, результаты по критерию	100%		

ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%	учитываются в I и II полугодиях текущего учебного года.	<i>по русскому языку и математике</i> (за всех учащихся) 5 баллов <i>по предметам по выбору</i> 1-5 уч-ся 1 балл 6-10 уч-ся 2 балла 11-15 уч-ся 3 балла 16-20 уч-ся 4 балла 21 и более уч-ся 5 баллов		
7. Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	По итогам ГИА, результаты по критерию учитываются в I и II полугодиях текущего учебного года.	2 балла за каждого подтвердившего уч-ся (- 1) балл за каждого не подтвердившего уч-ся		
8. Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету (-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	По итогам ГИА, результаты по критерию учитываются в I и II полугодиях текущего учебного года.	2 балла за каждого подтвердившего уч-ся (- 1) балл за каждого не подтвердившего уч-ся		
9. Наличие выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету (-ам).	По итогам ГИА, результаты по критерию учитываются в I и II полугодиях текущего учебного года.	5 баллов за каждого ученика		
10. Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	На 1 сентября На 1 января	для классных руководителей 0,5 балла		
11. 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%	На 1 сентября На 1 января	для классных руководителей 100% 0,5 балла		
12. Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)	За полугодие	0,5 балла		
13. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	За полугодие	для классных руководителей (при наличии сертификатов) 12%-30% 0,3 балла 31%-60% 0,5 балла 61% и выше 1 балл		
14. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели	За полугодие	для классных руководителей если достигнут декомпозированный показатель 1 балл		

ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику				
15. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	За полугодие	около уровня: 1%-15% 0,1 балла 16%-49% 0,2 балла 50% и более 0,3 балла региональный уровень: 1%-15% 0,2 балла 16%-49% 0,3 балла 50% и более 0,5 балла всероссийский уровень 50% и более 1 балл		
16. Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	За полугодие	для классных руководителей 100% 0,5 балла		
17. Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	За полугодие	отсутствие 1 балл наличие (-) 1 балл		
<b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>				
18. Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	За полугодие	на уровне образовательного округа: 1-2 человека 1 балл; 3 и более 1,5 балла; на уровне области: 1-2 человека 3 балла; 3 и более 3,5 балла; на всероссийском или международном уровнях 1-2 человека 4 балла; 3 и более 5 баллов		
19. Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	За полугодие	на муниципальном уровне в личном первенстве 0,1 балл за каждого учащегося, за команду 0,5 балла; на уровне образовательного округа: 1-2 человека 1 балл; 3 и более 1,5 балла; на уровне области: 1-2 человека 1,5 балла; 3 и более 2 балла; на всероссийском или международном уровнях 2 балла		
20. Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	За полугодие	81% и выше 1 балл		
21. Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	За полугодие	школьный уровень: 1 призовое место 0,5 балла 2 и более призовых мест 1 балл,		

		<p>окружной уровень: 1 призовое место 1 балл, 2 и более призовых мест 1,5 балла, региональный уровень: 1 призовое место 3 балла, 2 и более 5 баллов, всероссийский уровень: 1 призовое место 5 баллов, 2 и более 8 баллов</p>		
22. Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	За полугодие	<p>при наличии сертификата очные смены 1 балл за каждого участника дистанционные смены 0,5 балла за каждого участника дистанционные курсы 0,5 балла за каждого участника</p>		
23. Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	За полугодие	<p>для классных руководителей 25%-100% 0,5 балла</p>		
24. Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	За полугодие	<p>региональный уровень участие 1 балл 2 балла за каждого призера 3 балла за каждого победителя</p>		
25. Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	За полугодие	<p>для классных руководителей 95%-100% 0,5 балла</p>		
26. 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	За полугодие	<p>для классных руководителей 95-100% 0,5 балла</p>		
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>				
27. 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	За полугодие	<p>для классных руководителей 90%-100% 1 балл 75%-89% 0,5 балла для учителей-предметников</p>		

информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику		80%-100% 1 балл 65%-79% 0,5 балла		
28. 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	За полугодие	100% 0,2 балла за каждый заполненный протокол		
29. Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	За полугодие	для учителей, ведущих внеурочную деятельность у 30% уч-ся сформирован 4 уровень 2 балла у 40% уч-ся сформирован 3 уровень 2 балла у 100% уч-ся сформирован 1 и 2 уровень 2 балла для учителей-предметников 3% учебного времени отводится на развитие функц. грамотности 0,5 балла		
<b>4. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>				
30. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	За полугодие	школьный уровень 0,5 балла окружной уровень 1 балл региональный уровень 2 балла		
31. 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, утверждённый приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	За полугодие	окружной уровень 1 балл, региональный уровень 2 балла, всероссийский уровень 2,5 балла		
32. 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)	За полугодие	<i>очное участие</i> окружной уровень участник, благодарственное письмо, обладатель специального приза 1 балл победитель, призер 3 балла региональный уровень участник, благодарственное письмо, обладатель специального приза 2 балла победитель, призер 5 баллов <i>дистанционное участие</i> 50% баллов		
33. Наличие результата участия работника в конкурсах методических разработок (победители и призеры)	За полугодие	окружной уровень 1 балл, региональный уровень 2 балла, всероссийский уровень 2,5 балла		

34. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	За полугодие	0,1 балл за каждую публикацию в сетях 0,5 балла за каждую публикацию в печатных периодических изданиях		
35. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	За полугодие	призовое место на окружном уровне 2 балла на региональном уровне 5 баллов		
<b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>				
36. 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	За полугодие	95%- 100% 5 баллов 85%-94% 3 балла наличие долга (- 1) балл		
37. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	За полугодие	0,5 балла		
38. 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	За полугодие	при положительной динамике Золото 0,5 балла за каждого уч-ся Серебро 0,3 балла за каждого уч-ся Бронза 0,2 балла за каждого		
39. Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	За полугодие	для классных руководителей 0,5 балла		
40. Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	За полугодие	отсутствие замечаний: классным руководителям 2,5 балла; учителям без классного руководства 1,5 балла наличие замечаний (до момента устранения) (-1) балл		
<b>ИТОГО:</b>				

Подпись учителя \_\_\_\_\_

Подписи комиссии \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Лист самооценки результативности и качества работы для заместителя директора по учебно-воспитательной работе ГБОУ СОШ с.**

**Утевка**

**ФИО** \_\_\_\_\_ **Период** \_\_\_\_\_

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Результат самооценки	Набранные баллы
1	2	3	4	5
1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: положительная динамика - 1 балл; сохранение значения - 0,5 балла	Отчётный год - _____%  Предшествующий год - _____%		
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	Результаты ВПР		
3	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100% - 1 балл	Число окончивших 4 класс _____  Число переведенных в 5 класс _____  Доля _____ %		
4	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% - 1 балл; 76-100% - 2 балла	Результаты ВПР		
5	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100% - 2 балла	Число выпускников _____ Число допущенных _____ Доля _____ %		
6	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	Число выпускников _____ Число получивших аттестаты _____ Доля _____ %		
7	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла	Число выпускников 9 класса _____  Число получивших 20 баллов по 4-м предметам _____ Доля _____ %		

8	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла	Результаты ОГЭ		
9	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 95%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	Число выпускников, получивших аттестат с отличием _____ Число набравших максимальный балл по всем предметам _____ Доля _____ %		
10	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 96%-99% - 1 балла; 100% - 2 балла	Число уч-ся 11 класса _____ Число допущенных до ГИА _____ Доля _____ %		
11	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков): 100% выпускников – 2 балл	Число уч-ся 11 класса _____ Число учащихся, получивших аттестаты _____ Доля _____ %		
12	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ОГЭ по предметам по выбору- 2 балла	Результаты ОГЭ		
13	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла ОГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ОГЭ предыдущего года: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем и более предметам - 2 балла; сохранение значения - 1 балл	Результаты ОГЭ		
14	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 1 балл	Число выпускников, награжденных медалью _____ Число подтвердивших результат по 2 обязательным предметам _____ Доля _____ %		
15	Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору: 100% - 1 балл	Число выпускников, награжденных медалью _____ Число получивших не менее 70 баллов (предмет по выбору) _____ Доля _____ %		
16	Доля выпускников, получивших количество баллов на ОГЭ по предмету (-ам) по выбору не ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет (-ы): на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиН СО на текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл	Число выпускников _____ Число выпускников, получивших баллы не ниже минимального по всем сдаваемым предметам по _____		



		выбору ____ (если хотя бы по 1 предмету из сдаваемых мин.балл не получен, не считать) Доля _____ % Целевые показатели – 100%		
17	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл	Результаты ЕГЭ		
18	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: на окружном уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиН СО на текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 3 балла	Результаты участия		
19	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла	Число уч-ся 4-11 кл – ____ Число участников школьного этапа олимпиады – ____ Доля – _____		
20	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла	Число уч-ся 7-11 кл – ____ Число участников окружного этапа олимпиады – ____ Доля – _____		
21	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более -1 балл; положительная динамика – 2 балла (баллы не суммируются)	Число уч-ся в отчётном году – _____ Число уч-ся в предыдущем году – ____		
22	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) (баллы суммируются)	Результаты участия		
23	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся - 1 балл	Индивидуальные учебные планы учащихся		
24	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла	Число уч-ся 5-11 кл – ____ Число участников мероприятий Веги – ____ Доля – ____		
25	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 муниципальном уровне или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на уровне образовательного округа: 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на уровне области: 1-2 человека - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла;	Результаты участия		

	на всероссийском или международном уровнях - 2 балла			
26	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год - 1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла	Количество смен - _____		
<b>ИТОГО:</b>				

Подпись заместителя директора по УВР \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

**Лист самооценки результативности и качества работы для заместителя директора по воспитательной работе ГБОУ СОШ с. Утевка**

**ФИО** \_\_\_\_\_ **Период** \_\_\_\_\_

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Результат самооценки	Набранные баллы
1	2	3	4	5
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	Число состоящих на профилактическом учете _____ Число вовлеченных в объединения ДОД _____		
2	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл (подтверждающие документы – ежеквартальный отчет МОиН СО)	Число не посещающих учебные занятия - _____		
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	Результаты охвата детей		
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)	Результаты участия		
5	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)	Результаты участия		
6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда - 1 балл	Информация о регистрации с сайта		
7	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного - 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла	Паспорт музея или справка о работе по созданию музея с указанием года начала работы		
8	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах – 1 балл	Результаты участия		

9	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	Число уч-ся _____ Число вовлечённых ____ Доля _____%		
10	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год -1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла	Количество смен - _____		
11	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	Число уч-ся в возрасте 15 лет и старше _____ Реестр уч-ся в возрасте 15 лет и старше – участников творческой деятельности ____ Доля _____		
12	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более - 1 балл	Число уч-ся _____ Число занимающихся в ДОД _____ Выгрузка из АСУ РСО СП ДОД		
13	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% -1 балл	Информация Центра тестирования		
14	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	Ссылки на страницы в соцсетях, скриншоты		
15	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше -1 балл	Информация ТУ		
16	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 1 балл	Справка		
<b>ИТОГО:</b>				

Подпись заместителя директора по ВР \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-библиотекаря ГБОУ СОШ с. Утевка**

Ф.И.О. педагога \_\_\_\_\_

Период \_\_\_\_\_

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Сроки	Возможные баллы	Результат самооценки (при наличии подтвержд. документов)	Оценка экспертной группы
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>				
1. Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	За полугодие	до 45% 0,5 балла свыше 45% 1 балл		
2. Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	За полугодие	до 20 посещений 0,1 балл свыше 20 посещений 0,2 балла		
3. Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	За полугодие	12 книговыдач 0,2 балла свыше 12 книговыдач 0,4 балла		
4. Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей)	За полугодие	от 10 до 12 книговыдач 0,2 балла свыше 12 книговыдач 0,4 балла		
5. Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	За полугодие	до 75% от общего количества обучающихся 1 балл свыше 75% от общего количества обучающихся 1,5 балла		
6. Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	За полугодие	до 20% от общего количества обучающихся 0,2 балла свыше 20% от общего количества обучающихся 0,5 балла		
7. Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	За полугодие	отсутствие 1 балл наличие (-) 1 балл		
<b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>				
8. Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами	За полугодие	на муниципальном уровне		

в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)		в личном первенстве 0,1 балл за каждого уч-ся, за команду 0,5 балла; на уровне образовательного округа: 1-2 человека 1 балл; 3 и более 1,5 балла; на уровне области: 1-2 человека 1,5 балла; 3 и более 2 балла; на всероссийском или международном уровнях 2 балла		
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>				
9. Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	За полугодие	до 10-ти разработок 0,5 балл свыше 10-ти разработок 1 балл		
10. Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период	За полугодие	наличие 1 балл		
<b>4. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>				
11. Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	За полугодие	окружной уровень 0,5 балла, региональный уровень 1 балл, всероссийский уровень 1,5 балла		
12. Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	За полугодие	<i>очное участие</i> окружной уровень участник, благодарственное письмо, обладатель специального приза 1 балл победитель, призер 3 балла региональный уровень участник, благодарственное письмо, обладатель специального приза 2 балла победитель, призер 5 баллов		
13. Наличие у педагога-библиотекаря грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	За полугодие	наличие 1 балл		

14. Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	За полугодие	отсутствие замечаний: 1,5 балла наличие замечаний (до момента устранения) (-1) балл		
<b>ИТОГО:</b>				

Подпись педагога \_\_\_\_\_

Подписи комиссии \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования, педагога-организатора ГБОУ СОШ с. Утевка**

Ф.И.О. педагога \_\_\_\_\_

Период \_\_\_\_\_

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Сроки	Возможные баллы	Результат самооценки (при наличии подтвержд. документов)	Оценка экспертной группы
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>				
1. Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	За полугодие	1 балл		
2. Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	За полугодие	70%-79% 0,5 балла 80% и более 1 балл		
<b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>				
3. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	За полугодие	независимо от кол-ва уч-ся на муниципальном уровне 0,1балл на уровне образовательного округа 0,2 балла на уровне области 0,3 балла всероссийском или международном уровнях 0,5 балла		
4. Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона, РФ, международном (баллы могут суммироваться)	За полугодие	независимо от кол-ва уч-ся до 5% на муниципальном уровне 0,1балл, на уровне образовательного округа 0,3 балла, на уровне области 0,5 балл 5-10% на муниципальном уровне 0,2 балла, на уровне образовательного округа 0,4 балла, на уровне области 0,8 балла 10-15% на муниципальном уровне 0,3 балла, на уровне образовательного округа 0,5 балла,		



		на уровне области 0,9 балла свыше 15% на муниципальном уровне 0,4 балла, на уровне образовательного округа 0,5 балла, на уровне области 1 балл		
5. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	За полугодие	независимо от кол-ва уч-ся до 5% на муниципальном уровне 0,1 балл, на уровне образовательного округа 0,3 балла, на уровне области 0,5 балл 5-10% на муниципальном уровне 0,2 балла, на уровне образовательного округа 0,4 балла, на уровне области 0,8 балла свыше 10% на муниципальном уровне 0,3 балла, на уровне образовательного округа 0,5 балла, на уровне области 0,9 балла		
6. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	За полугодие	окружной уровень: 1%-15% 0,1 балла 16%-49% 0,2 балла 50% и более 0,3 балла региональный уровень: 1%-15% 0,2 балла 16%-49% 0,3 балла 50% и более 0,5 балла всероссийский уровень 50% и более 1 балл		
7. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	За полугодие	если достигнут декомпозированный показатель 1 балл		
8. Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	За полугодие	1 балл		
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>				
9. Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	За полугодие	80%-100% 1 балл 65%-79% 0,5 балла		
10. Продвижение деятельности объединения дополнительного	За полугодие	0,1 балл за каждую публикацию в сетях		

образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)		0,5 балла за каждую публикацию в печатных периодических изданиях		
<b>4. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>				
11. 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)	За полугодие	окружной уровень 1 балл, региональный уровень 2 балла, всероссийский уровень 2,5 балла		
12. 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): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	За календарный год	1 балл		
13. Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	За полугодие	0,5 балла		
14. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	За полугодие	<i>очное участие</i> окружной уровень участник, благодарственное письмо, обладатель специального приза 1 балл победитель, призер 3 балла региональный уровень участник, благодарственное письмо, обладатель специального приза 2 балла победитель, призер 5 баллов <i>дистанционное участие</i> <i>50% баллов</i>		
15. Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	За полугодие	окружной уровень 0,2 балл, региональный уровень 0,4 балла, всероссийский уровень 1 балла		
16. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	За полугодие	призовое место на окружном уровне 2 балла на региональном уровне 5 баллов		
<b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>				
17. Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	За полугодие	0,5 балла		
18. Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	За полугодие	отсутствие 1 балл наличие (- 1) балл		

19. Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за педагогом, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	За полугодие	отсутствие замечаний 1,5 балла наличие замечаний (до момента устранения) (-1) балл		
<b>ИТОГО:</b>				

Подпись педагога \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

Подписи комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога ГБОУ СОШ с. Утевка**

Ф.И.О. педагога \_\_\_\_\_

Период \_\_\_\_\_

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Сроки	Возможные баллы	Результат самооценки (при наличии подтвержд. документов)	Оценка экспертной группы
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>				
1. Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	За полугодие	20%-39% 0,1 балл 40%-59% 0,3 балла 60% и более 0,5 балла		
2. Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	За полугодие	наличие 1 балл отсутствие (-1) балл		
3. Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	За полугодие	60-70% 0,5 балла 71-85% 0,6 балла свыше 85% 1 балл		
4. Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	За полугодие	на муниципальном уровне в личном первенстве 0,1балл за каждого уч-ся, за команду 0,5 балла; на уровне образовательного округа: 1-2 человека 1 балл; 3 и более 1,5 балла; на уровне области: 1-2 человека 1,5 балла; 3 и более 2 балла; на всероссийском или международном уровнях 2 балла		
5. Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	За полугодие	окружной уровень 0,5 балла региональный уровень 1 балл		

6. Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	За полугодие	51-60% 0,3 балла 61-75% 0,5 балла 76-85% 0,7 балла свыше 85% 1 балл		
7. Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	За полугодие	51-60% 0,3 балла 61-75% 0,5 балла 76-85% 0,7 балла свыше 85% 1 балл		
8. Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	За полугодие	51-60% 0,3 балла 61-75% 0,5 балла 76-85% 0,7 балла свыше 85% 1 балл		
<b>2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>				
9. 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)	За полугодие	0,1 балл за каждую публикацию в сетях 0,5 балла за каждую публикацию в печатных периодических изданиях		
10. 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	За полугодие	наличие личного ресурса 1 балл		
<b>3. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>				
11. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	За полугодие	окружной уровень 0,5 балл, региональный уровень 1 балла, всероссийский уровень 1,5 балла		
12. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	За полугодие	<i>очное участие</i> окружной уровень участник, благодарственное письмо, обладатель специального приза 1 балл победитель, призер 3 балла региональный уровень участник, благодарственное письмо, обладатель специального приза 2 балла победитель, призер 5 баллов <i>дистанционное участие</i> 50% баллов		

13. 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)	За полугодие	школьный уровень 0,5 балла окружной уровень 1 балл региональный уровень 2 балла		
14. 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)	За полугодие	окружной уровень 1 балл, региональный уровень 2 балла, всероссийский уровень 2,5 балла		
15. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	За полугодие	окружной уровень 0,5 балла, региональный уровень 1 балл		
16. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	За полугодие	окружной уровень 0,5 балла, региональный уровень 1 балл		
17. Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	За полугодие	0,5 балла		
18. Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	За полугодие	1%-5% 0,2 балла 5% до 10% 0,3 балла более 10% 0,5 балла		
19. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	За полугодие	призовое место на окружном уровне 2 балла на региональном уровне 5 баллов		
20. Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	За полугодие	отсутствие замечаний 1,5 балла наличие замечаний (до момента устранения) (-1) балл		
<b>ИТОГО:</b>				

Подпись педагога \_\_\_\_\_

Подписи комиссии \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

Ф.И.О. педагога \_\_\_\_\_

Период \_\_\_\_\_

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Сроки	Возможные баллы	Результат самооценки (при наличии подтвержд. документов)	Оценка экспертной группы
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>				
<p>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):</p> <p>1.1. Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием):</p> <p>по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется)</p> <p>по разделу «развитие фонематических процессов»</p> <p>по разделу «развитие слоговой структуры слова»</p> <p>по разделу «развитие лексического строя речи»</p> <p>по разделу «развитие грамматического строя речи»</p> <p>по разделу «развитие связной речи»</p> <p>по разделу «формирование письменной речи»</p> <p>1.2. Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования):</p> <p>по разделу «звукопроизношение»</p> <p>по разделу «развитие фонематических процессов»</p> <p>по разделу «развитие слоговой структуры слова»</p> <p>по разделу «развитие лексического строя речи»</p> <p>по разделу «развитие грамматического строя речи»</p> <p>по разделу «формирование письменной речи»</p>	За полугодие	<p>20%-39% от числа обучающихся 0,5 балла</p> <p>40%-59% от числа обучающихся 0,7 балла</p> <p>60% и более от числа обучающихся 1 балл</p> <p>10%-19% от числа обучающихся 0,5 балла</p> <p>20%-29% от числа обучающихся 0,7 балла</p> <p>30% и более от числа обучающихся 1 балл</p>		
<p>2. Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППк (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):</p> <p>по разделу «физическое развитие»</p> <p>по разделу «сенсорное развитие»</p> <p>по разделу «познавательное развитие»</p> <p>по разделу «коммуникативное развитие»</p>	За полугодие	<p>20%-39% от числа обучающихся 0,5 балла</p> <p>40%-59% от числа обучающихся 0,7 балла</p> <p>60% и более от числа обучающихся 1 балл</p>		
3. Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших	За полугодие	на муниципальном уровне		

победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)		в личном первенстве 0,1 балл за каждого уч-ся, за команду 0,5 балла; на уровне образовательного округа: 1-2 человека 1 балл; 3 и более 1,5 балла; на уровне области: 1-2 человека 1,5 балла; 3 и более 2 балла; на всероссийском или международном уровнях 2 балла		
4. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	За полугодие	55-60% 0,3 балла 61-75% 0,5 балла 76-85% 0,7 балла свыше 85% 1 балл		
5. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	За полугодие	55-60% 0,3 балла 61-75% 0,5 балла 76-85% 0,7 балла свыше 85% 1 балл		
6. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	За полугодие	55-60% 0,3 балла 61-75% 0,5 балла 76-85% 0,7 балла свыше 85% 1 балл		
7. Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	За полугодие	отсутствие 1 балл наличие (- 1) балл		
<b>2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>				
8. Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	За полугодие	наличие личного ресурса 1 балл		
9. 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	За полугодие	1 балл		
<b>3. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>				
10. Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	За полугодие	<i>очное участие</i> окружной уровень участник, благодарственное письмо, обладатель специального приза 1 балл победитель, призер 3 балла региональный уровень		



		участник, благодарственное письмо, обладатель специального приза 2 балла победитель, призер 5 баллов дистанционное участие 50% баллов		
11. Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	За полугодие	0,5 балла		
12. Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППк) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	За полугодие	школьный уровень 0,3 балла окружной уровень 0,5 балла региональный уровень 1 балл		
13. 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)	За полугодие	1 балл		
14. 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	За полугодие	школьный уровень 0,5 балла окружной уровень 1 балл региональный уровень 2 балла		
15. 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	За полугодие	окружной уровень 1 балл, региональный уровень 2 балла, всероссийский уровень 2,5 балла		
16. Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	За полугодие	окружной уровень 0,5 балла, региональный уровень 1 балл		
17. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	За полугодие	призовое место на окружном уровне 2 балла на региональном уровне 5 баллов		

18. Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	За полугодие	отсутствие замечаний 1,5 балла наличие замечаний (до момента устранения) (-1) балл		
<b>ИТОГО:</b>				

Подпись педагога \_\_\_\_\_

Подписи комиссии \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Лист самоанализа результативности и качества работы административно- хозяйственного персонала  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательного центра» с. Утевка  
муниципального района Нефтегорский  
Самарской области**

ФИО \_\_\_\_\_ Период \_\_\_\_\_

Категория работников	Критерии и показатели	Сроки	Возможные баллы	Самооценка	Оценка экспертной группы ОУ
<b>Бухгалтер (экономист)</b>	1.Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	За полугодие	5		
	2. Отсутствие просроченной задолженности по расчётам за полученные товарно-материальные ценности		5		
	3. Отсутствие недостат и излишков по результатам инвентаризации		5		
	4. Соблюдение сроков выверки расчётов по налоговым платежам во внебюджетные фонды и с поставщиками товарно-материальных ценностей		5		
	5. Замечания со стороны проверяющих: -снижение количества замечаний в сравнении с прошлым годом  -отсутствие замечаний		- 5  10		
	6. Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учёта и отчётности		5		
	7. Своевременное составление и предоставление отчётности: -бухгалтерской -налоговой		8		

	-статистической  8. Прохождение курсов повышения квалификации (не реже 1 раза в 5 лет) 9. Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем		8  8 5		
<b>Документовед</b>	1. Качественное ведение личных дел и личных карточек сотрудников учреждения 2. Качественное ведение, своевременное заполнение трудовых книжек, ознакомление сотрудников с записями в них 3. Своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников 4. Обеспечение сохранности документов, поступающих в архив 5. Своевременное формирование дел в соответствии с утверждённой номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив 6. Своевременная подготовка сводных описей дел постоянного и временного хранения 7. Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса 8. Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники 9. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки 10. Использование в работе специализированных компьютерных программ 11. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих 12. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	За полугодие	1  1 2 1 2 2 3 3 1 5 2 1		

<b>Уборщик производственных помещений</b>	1. Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений	За полугодие	2		
	2. Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами		1		
	3. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса		1		
	4. Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды		1		
	5. Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима		1		
<b>Сторож</b>	1. Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	За полугодие	2		
	2. Сохранность и целостность дверных запоров и окон.		2		
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию</b>	1. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	За полугодие	5		
	2. Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, несоблюдение правил пожарной безопасности		3		
	3. Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования		3		
	4. Качественное обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов		2		
	5. Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей		3		
	6. Сохранность материалов, инструментов		5		
	7. Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины		3		
<b>Специалист по охране труда</b>	1. Своевременность выдачи работникам средств индивидуальной защиты и спецодежды согласно нормативам	За полугодие	5		
	2. Своевременность проведения инструктажей по охране труда с подчинёнными сотрудниками		5		
	3. Отсутствие замечаний за несоблюдение техники безопасности, противопожарной и электробезопасности		5		
	4. Отсутствие случаев травматизма		5		
	5. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов		5		
<b>Завхоз</b>	1. Своевременная организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения:	За полугодие			
	-отсутствие замечаний со стороны проверяющих -отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников		7 5		

	<p>образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений</p> <p>2. Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок</p> <p>3. Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей</p> <p>4. Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории</p> <p>5. Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарём, моющими и обеззараживающими средствами</p> <p>6. Своевременный осмотр здания на предмет технического состояния</p> <p>7. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов</p>		<p>5</p> <p>7</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>10</p>		
<b>Водитель автомобиля</b>	<p>1. Своевременное прохождение технического и профилактического осмотра автотранспортного средства.</p> <p>2. Отсутствие нарушений эксплуатации автотранспорта, содержание в чистоте</p> <p>3. Отсутствие протоколов ГИБДД</p> <p>4. Выполнение поручений директора</p>	За полугодие	<p>5 (-2)</p> <p>5</p> <p>10 (-5)</p> <p>5</p>		
<b>Специалист в сфере закупок</b>	<p>1. Своевременная разработка плана закупок, плана-графика и внесение изменений</p> <p>2. Размещение в единой информационной системе плана-графика и внесенных в него изменений</p> <p>3. Своевременная отчетность и контроль за 100 % исполнением контрактов</p> <p>4. Обеспечение осуществления закупок, в том числе заключение контрактов (договоров)</p> <p>5. Участие в рассмотрении дел обжалования результатов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей)</p> <p>6. Организация, в случае необходимости на стадии планирования закупок, консультаций с поставщиками (подрядчиками исполнителями).</p>	За полугодие	<p>5</p> <p>2</p> <p>5</p> <p>1</p> <p>3</p> <p>3</p>		

Подпись \_\_\_\_\_

Подписи комиссии \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## РАЗДЕЛ II

**распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования - детского сада «Чайка», расположенного по адресу: 446602, Самарская область, муниципальный район Нефтегорский, с Утёвка, ул. Мелиораторов, д.33.**

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников структурного подразделения государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» с. Утевка муниципального района Нефтегорский Самарской области – детский сад «Чайка» (далее по тексту — детский сад) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности (качества) труда работников детского сада.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.3. Нормативной правовой базой настоящего Положения являются:

-Закон Российской Федерации "Об образовании в Российской Федерации";

-Устав ГБОУ СОШ с.Утевка;

- Распоряжение от 29.09.2021 г. № 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)».

1.4. Настоящее Положение реализует принципы, заложенные в системе оплаты труда работников детского сада, и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.5. Положение является локальным актом структурного подразделения, регламентирующим порядок и условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда.

1.6. Настоящее положение принимается решением общего собрания работников учреждения, согласовывается с профсоюзным комитетом, утверждается директором ГБОУ СОШ с.Утевка.

1.7. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда.

1.8. Из стимулирующего фонда оплаты труда может быть выплачена премия по итогам календарного года за качество труда в случае экономии стимулирующего фонда оплаты труда.

1.9. Изменения и дополнения к Положению принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.6. настоящего Положения.

## **2. Цели и задачи установления стимулирующих выплат.**

2.1. Целью установления стимулирующих выплат являются повышение материальной заинтересованности работников детского сада в эффективном и качественном труде, направленном на качество воспитания, образования и создание необходимых условий для охраны жизни и здоровья воспитанников и работников детского сада.

2.2. Установление стимулирующих выплат направлено на решение следующих задач:

-совершенствование кадрового потенциала;

-повышение эффективности педагогического труда и качество образования;

-освоение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;

-стимулирование добросовестного отношения к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению воспитательно-образовательных запросов участников образовательного процесса.

## **3. Основания для установления стимулирующих выплат.**

3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ГБОУ, являются:

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

Основаниями для назначения стимулирующих выплат являются:

3.2.1. критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить качество работы (эффективность труда) педагогических работников;



- 3.2.2. критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить качество работы (эффективность труда) специалистов;
- 3.2.3. строгое выполнение должностных (функциональных) обязанностей;
- 3.2.4. высокое качество проведения значимых мероприятий;
- 3.2.5. эффективная методическая и воспитательная работа;
- 3.2.6. проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- 3.2.7. работа без травматизма, без жалоб и замечаний.

#### **4. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.**

- 4.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 4.2. Установленные работникам стимулирующие выплаты исчисляются в балльной системе и в денежном выражении. Денежный эквивалент, соответствующий 1 баллу, определяется следующим образом: размер стимулирующего фонда в месяц в рублях делится на общую сумму баллов.
- 4.3. Стимулирующие выплаты осуществляются одновременно с заработной платой и учитываются во всех исчислениях заработной платы.
- 4.4. Стимулирующие выплаты сотрудникам учреждения устанавливаются 2 раза в год:
  - 4.4.1 В сентябре на 1 учебное полугодие (сентябрь- декабрь) по итогам работы за первое полугодие (с января по август) текущего года.
  - 4.4.2. В январе на 2 учебное полугодие (январь- август) по итогам работы за второе полугодие (с сентября по декабрь) предшествующего года.
- Стимулирующие выплаты работникам выплачиваются в январе, феврале, марте, апреле, мае по итогам второго полугодия, и в сентябре, октябре, ноябре и декабре по итогам первого полугодия при наличии оснований.
- 4.6. Стимулирующие выплаты каждому работнику детского сада назначаются индивидуально, на основе материалов самоанализа деятельности в соответствии с утверждёнными критериями по форме, утверждённой приказом директора ГБОУ СОШ с.Утевка (Приложения 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8 к настоящему положению)
- 4.7. Результативность труда определяется на основании и по критериям оценивания эффективности (качества) работы работников детского сада, которые разрабатываются администрацией ОУ, согласовываются с Управляющим советом и профсоюзным комитетом учреждения и принимаются общим собранием работников учреждения (п.5 настоящего положения)

- 4.8. Для оценки итогов работы за полугодие, формирования предложений для распределения стимулирующих выплат избирается Комиссия на общем собрании работников учреждения.
- 4.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда его работы, предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утверждённым министерством образования и науки Самарской области и перечнем критериев, определённым самим детским садом.
- 4.10. Выплата стимулирующих надбавок и доплат конкретному работнику может быть прекращена до истечения определённого срока приказом директора ГБОУ при нарушении работником трудовой дисциплины или в случае травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника
- 4.11. Выплата стимулирующего характера исчисляется пропорционально отработанному времени.
- 4.12. Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа директора ГБОУ с указанием причин.
- 4.13. Материалы по самоанализу деятельности предоставляются педагогами старшему воспитателю; младшим обслуживающим персоналом - завхозу 20 числа отчётного периода.
- 4.14. Старший воспитатель и завхоз сдают Комиссии обобщённую аналитическую информацию о показателях деятельности работников детского сада 22 числа отчётного периода.
- 4.15. Комиссия рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников детского сада в течение 3-х дней и результат подтверждается протоколом.
- 4.16. Руководитель структурного подразделения предоставляет органу самоуправления обобщённую аналитическую информацию о показателях деятельности работников детского сада в десятидневный срок после заседания Комиссии.
- 4.17. Размер стимулирующих выплат, период этих выплат, список работников, получающие данные выплаты, утверждаются приказом директора ГБОУ СОШ с.Утевка 25 числа отчётного периода.
- 4.18. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится в следующих пропорциях:
- руководитель учреждения - не более 3% от стимулирующей части ФОТ административно- хозяйственного персонала;
  - руководитель ( заведующий) структурного подразделения- не более 7% от стимулирующей части ФОТ административно- хозяйственного персонала;
  - педагогический персонал - не менее 70% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
  - учебно- вспомогательный и обслуживающий персонал - не менее 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

**5.Перечень критериев для оценки результативности и качества работы (эффективность труда) сотрудников детского сада «Чайка» с.Утевка:**

5.1 Критерии оценивания эффективности (качества) работы руководителя (заведующего) структурного подразделения

№ п.п.	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
<b>1. Обеспечение качества дошкольного образования</b>		
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений- 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла (баллы могут суммироваться)	3
1.2.	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 2 балла; 80%-89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов	5
1.3	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет): 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов	5
1.4	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе: – 2 балла; участие во втором (очном) этапе - 4 балла; победа во втором (очном) этапе - 6 баллов.	6
<b>2. Эффективность организации воспитательной работы</b>		
2.1.	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет:	5

	10% - 1 балл 16%-24% - 3 балла	10%-15% - 2 балла более 24% - 5 баллов	
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла (баллы могут суммироваться)		4
<b>3. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников</b>			
3.1.	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла		5
3.2.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> )		5
3.3.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов		5
3.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла		3
<b>4. Эффективность управленческой деятельности</b>			
4.1.	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов (баллы могут суммироваться)		9
4.2.	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл (по итогам отчетного года)		5
4.3.	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл;		6

	на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла (баллы могут суммироваться)	
4.4.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла	2
4.5.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	2
4.6.	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2
4.7.	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов. отсутствуют – 0 баллов; 1-3 студента -2 балла; 4 и более студентов- 4 балла.	4
<b>5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>		
5.1.	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа – 2 балла на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов	5
5.2.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	3
5.3.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО –2 балла; выше -3 балла	3
5.4.	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла	4
5.5.	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в	4

	первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет: 50 - 64% - 1 балл;          65 - 79% - 2 балла;          80% и более - 4 балла	
5.6	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: 10 -19 %- 1 балл; 20 - 29 % - 3 балла; 30 % и более -5 баллов	5

## 5.2 Основания и критерии оценивания эффективности (качества) работы старшего воспитателя

№ п.п	Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальное количество баллов
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Отсутствие обоснованных обращений от участников образовательных отношений (родителей по поводу конфликтных ситуаций)	1 (-1)
		1.2. Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 1 балл; 80%-89% - 2 балла; 90% и более - 3 балла	3
2	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, сопровождению их профессионального самоопределения	2.1. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием 1б – детский сад, район; 2б – округ; 3б - регион	1-3
3	Результативность	3.1. Эффективность внедрения современных образовательных технологий в педагогический процесс	1

	использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
4	Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1. наличие педагогов-победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных старшим воспитателем за отчётный период: 1б – детский сад, район; 2б – округ; 3б - регион	3
		4.2. Участие старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня): 1б – детский сад, район; 2б – округ; 3б - регион	3
		4.3. Наличие авторских публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: 1б – д/с, район; 2б – образовательный округ; 3б – региональный и международный уровень	3
		4.4. Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период: 1б – до 90%; 2б – 91% - 100%	2
		4.5 . Доля педагогов ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за полугодие 1б - до 32%; 2б – 33% и более	2
		4.6. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий:	3

		1б – д/с, район; 2б – образовательный округ; 3б – региональный и международный уровень	
		4.7. Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за полугодие: 1б – детский сад, район; 2б – округ; 3б - регион	3
		4.8. Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за полугодие: 1б – детский сад, район; 2б – округ; 3б - регион	3
		4.9. Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта - победителей (лауреатов) за полугодие	1
		4.10. Результаты участия старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства: 1б – д/с, район; 2б – образовательный округ; 3б – региональный и международный уровень	3
5	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
		5.3. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников; отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1(-1)

### 5.3 Основания и критерии оценивания эффективности (качества) работы воспитателя детского сада

№ п.п	Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальное количество баллов
-------	---	----------	--------------------------------



1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1.Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: 1б-частично соответствует (соответствует без изменений, отсутствие игр); 2б-соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход (сменность, мобильность, 3 новых игры)	1 - 2
		1.2.Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 1б – до 70% 2б – 71% и более	1 - 2
		1.3.Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	1
		1.4.Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специа-листа: 0,5б-специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; 1б-специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	0,5-1
		1.5.Отсутствие обоснованных обращений от участников образовательных отношений (родителей по поводу конфликтных ситуаций)	1 (-1)
		1.6 . Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО(наличие кружков): 0,5б – до 70%; 1б – 71% и более	0,5 - 1
		1.7.Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, от списочного состава группы)	1-2

2	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1. Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон», «Будущие профессионалы 5+», «Я исследователь»: и другие мероприятия технической, естественно-научной направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться): 1б-на первом (отборочном) этапе; 2б-участие во втором (очном) этапе; 3б-победа во втором (очном) этапе	1-3
		2.2. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1) 1б – детский сад, район; 2б – округ; 3б - регион	1-3
3	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1. Разработка и применение ИКТ в соответствии с нормами СанПиН 1б – использование 2б – разработка	2
		3.2. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений 1б - обновление сайта 1 раз в месяц 2б - регулярно	1-2
4	Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1. Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО	1
		4.2. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) 0,5 б - участие на уровне д/с 1б - призеры д/с; 1,5 – участие на окружном уровне; 2б – победитель окружного уровня;	3

		2,5б - участие на областном, региональном уровне; 3б-победитель областного, регионального уровня	
		4.3. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного: 1б – д/с, район; 2б – образовательный округ; 3б – региональный и международный уровень	3
		4.4. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, педсоветов и иных мероприятий (в зависимости от уровня): 1б – д/с, район; 2б – образовательный округ; 3б – региональный и международный уровень	3
		4.5. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (встречи с приглашенными людьми, экскурсии, роли, акции, проекты...)	3
		4.6. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверхнормативно установленного количества часов	1
5	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1. Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	1
		5.2. Отсутствие в течение полугода фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1 (-1)
		5.3. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников; отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1(-1)
		5.4. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1(-1)

5.4 Основания и критерии оценивания эффективности (качества) работы музыкального руководителя детского сада

№ п.п.	Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальное количество баллов
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 0,5б – до70% 1б – 71% и более	0,5-1
		1.2. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	1
		1.3. Отсутствие обоснованных обращений от участников образовательных отношений (родителей по поводу конфликтных ситуаций)	1 (-1)
		1.4. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО(наличие кружков)	1
		1.5. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, от списочного состава группы)	1-2
2	Результативность деятельности по	2.1. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления	1-3

	развитию талантов у детей, сопровождению профессионального самоопределения	образованием (не учтенные в п. 2.1) (в зависимости от уровня) 1б – детский сад, район; 2б – округ 3б – область, регион	
3	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1. Разработка и применение ИКТ в соответствии с нормами СанПиН 1б – использование 2б – разработка	2
		3.2. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений 1б- обновление сайта 1 раз в месяц 2б- регулярно	1-2
4	Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1. Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	1
		4.2. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): 0,5 б - участие на уровне д/с 1б - призеры д/с 1,5 – участие в окружном 2б – победитель окружного 2,5б - участие в областном 3б-победитель областного	3
		4.3. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного: 1б – д/с, район; 2б – образовательный округ; 3б – региональный и международный уровень	3

5	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	4.4. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): 1б – д/с, район; 2б – образовательный округ; 3б – региональный и международный уровень	3
		4.5. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (встречи, мероприятия, экскурсии, акции, проекты...)	3
		4.6. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверхнормативно установленного количества часов	1
		5.1. Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	1
		5.2. Отсутствие в течение полугода фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1 (-1)
		5.3. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников; отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1(-1)
		5.4. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1(-1)

#### 5.5 Основания и критерии оценивания эффективности (качества) работы учителя-логопеда детского сада

№ п.п	Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальное количество 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): 1.1.1. Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием) по разделам: - звукопроизношение; - развитие фонематических процессов; - развитие слоговой структуры слова; - развитие лексического строя речи; - развитие грамматического строя речи; - развитие связной речи	3
		1.1.2. Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования)	3
		1.2. Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (в зависимости от уровня): 1б – д/с, район; 2б – образовательный округ; 3б – региональный и международный уровень	3
		1.3. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, консультативной помощи, от общего числа обратившихся: 0,5б – до 60%; 1б – выше 61%	0,5-1
		1.4. Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1 (-1)
		1.5. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, от списочного состава группы)	1-2
2	Результативность	2.1. Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети	

	использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	Интернет с актуальным образовательным контентом 1б- сайт д/с 2б - регулярно	1-2
		2.2. Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов 1б- использование ЦОР и ЭОР 2б- создание и использование ЦОР и ЭОР;	2
3	Результативность организационно-методической деятельности педагога	3.1. Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) 0,5 б- участие на уровне д/с 1б- призеры д/с 1,5 – участие в окружном 2б – победитель окружного 2,5б- участие в областном 3б-победитель областного	3
		3.2. Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1
		3.3. Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (в зависимости от уровня)	2
		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	2



	<p>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 б- участие на уровне д/с 2б – участие в окружном 3б- участие в областном, российский, международный</p>	3
	<p>3.6. Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): 1б-создание и реализация; 2б-создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа, региона ;</p>	2
	<p>3.7. Организация и проведение мероприятий с участием родителей, представителей общественности, реализация проектов, повышающих престиж детского сада</p>	2

#### 5.6 Основания и критерии эффективности (качества) работы учителя-дефектолога детского сада

№	Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальное количество баллов
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»	3
		1.2. Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (в зависимости от уровня)	3

		1б – д/с, район; 2б – образовательный округ; 3б – региональный и международный уровень	
		1.3. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся: 1б – до 60%; 2б – выше 61%	2
		1.4. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями) от общего числа обратившихся: 1б – до 60%; 2б – выше 61%	2
		1.5. Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1 (-1)
		1.6. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, от списочного состава группы)	1-2
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 1б- обновление сайта 1 раз в месяц 2б - регулярно	1-2
		2.2. Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов 1б- использование ЦОР и ЭОР 2б- создание и использование ЦОР и ЭОР;	1-2
3	Результативность организационно-методической деятельности педагога	3.1. Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) 0,5 б- участие на уровне д/с 1б- призеры д/с 1,5 – участие в окружном 2б – победитель окружного	3

	2,5б- участие в областном 3б-победитель областного	
	3.2. Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1
	3.3. Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (в зависимости от уровня)	3
	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	3
	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 б- участие на уровне д/с 2б – участие в окружном 3б- участие в областном, российский, международный	3
	3.6. Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): 1б-создание и реализация; 2б-создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа, региона	2

5.7 Основания и критерии оценивания эффективности (качества) работы педагога-психолога детского сада

№	Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальное 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 - 3
		1.2. Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: 1балл-создан банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (в школу); 2балла-ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; 3балла-отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	3
		1.3. Результативность деятельности педагога-психолога в работе ППк и ПМПк	1
		1.4. Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в конкурсах, викторинах и другое (в зависимости от уровня): 1б – д/с, район; 2б – образовательный округ; 3б – региональный и международный уровень	3
		1.5. Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня): 1б – д/с, район; 2б – образовательный округ; 3б – региональный и международный уровень	3
		1.6. Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной,	

		проектной площадки	2
		1.7. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, от списочного состава группы)	1-2
		1.8. Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: 0,5б – до 70%; 1б - от 71% и выше	0,5 - 1
		1.9. Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: 0,5б – до 70%; 1б - от 71% и выше	0,5 - 1
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) 1б – д/с, район, образовательный округ; 2б – региональный и международный уровень	2
		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 1б- сайт д/с 2б - регулярно	1-2
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	3.1. 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
		3.2. Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иной ОО, (в зависимости от уровня)	2
		3.3. Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы	1

	образования сверхнормативно установленного количества часов	
	3.4. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей и психопрофилактической направленности	1
	3.5. Разработка и внедрение (компилятивных) - учебно-методических материалов, - рекомендаций, - пособий психолого-педагогического содержания.	3

#### 5.8 Основания и критерии оценивания эффективности (качества) работы инструктора по физической культуре детского сада

№	Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальное количество баллов
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 0,5б – до 70% 1б – 71% и более	1
		1.2. Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специа-листа: 0,5б-специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; 1б-специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	0,5-1
		1.3. Отсутствие обоснованных обращений от участников образовательных отношений (родителей по поводу конфликтных ситуаций)	1 (-1)
		1.4. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО (наличие кружков)	1

		1.5.Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, от списочного состава группы)	1-2
2	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1) (в зависимости от уровня) 1б – детский сад, район; 2б – округ 3б – область, регион	1-3
3	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1. Разработка и применение ИКТ в соответствии с нормами СанПиН 1б – использование 2б – разработка	2
		3.2. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений 1б- обновление сайта 1 раз в месяц 2б- регулярно	1-2
4	Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): 0,5 б - участие на уровне д/с 1б - призеры д/с 1,5 – участие в окружном 2б – победитель окружного 2,5б - участие в областном 3б-победитель областного	3

5	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	4.2. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного: 1б – д/с, район; 2б – образовательный округ; 3б – региональный и международный уровень.	3
		4.3. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): 1б – д/с, район; 2б – образовательный округ; 3б – региональный и международный уровень	3
		4.4. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (роли, акции, проекты)	2
		4.5. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверхнормативно установленного количества часов	1
		5.1. Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 5-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ) 1б - до10%; 2б- 11% и более	1-2
		5.2. Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья 1б – 1-2%; 2б - 3% и более	1-2
		5.3. Отсутствие в течение полугода фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1 (-1)
		5.4. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников; отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1(-1)



	5.5. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1(-1)
--	---	-------

5.9 Основания и критерии оценивания эффективности (качества) работы учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала

№	Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Баллы	Кому выплачиваются
1	Позитивные результаты образовательной - воспитательной деятельности	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе или в детском саду (в среднем по группе и по детскому саду)	0,5- 2	Калькулятор, помощник воспитателя, оператор стиральных машин, повар, кухонный рабочий
		Сложность контингента воспитанников	0,5- 1	Помощник воспитателя.
		Результативное участие в работе ПМПк и ПМПК	1	Калькулятор
		Дополнительный объём работ выполняемый по заданию администрации	1-5	Все сотрудники
		Дополнительная работа по организации и проведению воспитательно -образовательного процесса.	1-3	Помощник воспитателя, завхоз, кастелянша, оператор стиральных машин, бухгалтер
2.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово - хозяйственной деятельности	2- (-1)	Завхоз, бухгалтер
3.	Эффективная	Снижение или стабильно низкий уровень		Помощник воспитателя

организация охраны жизни и здоровья .	заболеваемости воспитанников.	1	
	Проведение оздоровительных и профилактических мероприятий. Помощь педагогам в проведении воспитательно - образовательного процесса	1-2	Калькулятор, обслуживающий персонал
	Отсутствие больничного листа за период	1	Все сотрудники АХП
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1 (-1)	Калькулятор, обслуживающий персонал, специалист по ОТ, бухгалтер
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	1 (-1)	Завхоз, калькулятор, повар, кухонный рабочий, бухгалтер
	Выполнение требований СанПиН	2	Все сотрудники АХП
	Экономия водо- и энергоресурсов	1 (-1)	Все сотрудники АХП
	Качественное выполнение своих должностных обязанностей (отсутствие замечаний родителей, администрации)	3	Все сотрудники АХП

Лист оценивания эффективности (качества) работы руководителя (заведующего) структурным подразделением

в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования по итогам \_\_\_\_\_ года

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Кол-во набранных баллов (заполняется специалистом ТУ)	Максимальное кол-во баллов
1.	Обеспечение качества дошкольного образования			
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений - 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла (баллы могут суммироваться)	Ссылка на сайт  Скриншоты с сайта Ссылка на страницу в соцсетях		3
1.2.	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 2 балла; 80%-89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов	Справка		5
1.3	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет): 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов	Число воспитанников ____ Число занимающихся в ДОД ____  Выгрузка из АСУ РСО СП ДОД		5
1.4	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе: – 2 балла; участие во втором (очном) этапе - 4 балла; победа во втором (очном) этапе - 6 баллов.	подтверждающий документ		6
			Итого:	19
2.	Эффективность организации воспитательной работы			

2.1.	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1 балл 16%-24% - 3 балла 10%-15% - 2 балла более 24% - 5 баллов	Число воспитанников ____ Число занимающихся по программам соотв. направленностей ____ Доля ____ % Список программ:		5
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла (баллы могут суммироваться)	<i>Наличие подтверждающих документов (прилагаются)</i>		4
			Итого:	9
3.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников			
3.1.	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла	Число воспитанников ____ Число занимающихся по программам спортивной направленности ____ Доля ____ % Список программ, ФИО реализующих их педагогов		5
3.2.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> )	Число воспитанников ____здесь берем 6+ Число участников движения ВФСК "ГТО" ____ Доля ____ %  Данные регистрации на сайте ВФСК ГТО (список участников движения ВФСК "ГТО" прилагается)		5
3.3.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов	Число участников движения ВФСК "ГТО" ____ Число выполнивших нормы ВФСК "ГТО" на значки ____ Доля ____ % <i>Наличие подтверждающих документов (прилагаются)</i>		5
3.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла	За отчётный год: <u>Да/нет</u>		3
			Итого:	18
4.	Эффективность управленческой деятельности			
4.1.	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной			9

	инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов (баллы могут суммироваться)	<i>Наличие подтверждающих документов ( прилагаются)</i>		
4.2.	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл (по итогам отчетного года)	<i>Наличие, подтверждающих документов</i>		5
4.3.	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла (баллы могут суммироваться)	За отчётный год:  <i>Наличие подтверждающих документов ( прилагаются)</i>		6
4.4.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла	Информация ТУ		2
4.5.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	Информация ТУ		2
4.6.	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	Информация ТУ		2
4.7.	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов. отсутствуют – 0 баллов; 1-3 студента -2 балла; 4 и более студентов- 4 балла.	Список студентов с указанием наставников. Договоры о дуальном обучении		4
			Итого:	30
5.	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>			
5.1.	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа – 2 балла на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов	Список с указанием конкурса и уровня, дипломы, сертификаты  <i>Наличие, подтверждающих документов(прилагаются)</i>		5
5.2.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	Число педработников (вкл. совм.) _____ Имеют категории _____ чел. _____% Раздел из 85-К <i>Наличие, подтверждающих документов(прилагаются)</i>		3

5.3.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО -2 балла; выше -3 балла	Число педработников _____ Число педработников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования ____ чел. Доля _____% <i>Наличие, подтверждающих документов</i>		3
5.4.	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла	Число педработников _____ Прошли повышение квалификации с использованием информационного ресурса «одного окна» _____ чел. Доля _____% <i>Наличие, подтверждающих документов(прилагаются)</i>		4
5.5.	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет: 50 - 64% - 1 балл; 65 - 79% - 2 балла; 80% и более - 4 балла	Приказ с указанием ФИО наставника и наставляемого и указанием на оплату .  <i>Наличие, подтверждающих документов(прилагается)</i>		4
5.6	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: 10 -19 %- 1 балл; 20 - 29 % - 3 балла; 30 % и более -5 баллов	Число педработников _____ Возраст до 35 лет _____ чел. Доля _____% Раздел из 85-К <i>Наличие, подтверждающих документов(прилагается)</i>		5
<b>Итого:</b>				24
<b>Всего:</b>				100

Руководитель ОУ \_\_\_\_\_

Лист оценивания эффективности (качества) работы старшего воспитателя по итогам \_\_\_\_ полугодия 20\_\_ года

(ФИО)

№	Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Значение по критерию	Баллы	Сроки	Баллы (ставит работник)	Баллы (ставит комиссия)
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1.Отсутствие обоснованных обращений от участников образовательных отношений (родителей по поводу конфликтных ситуаций)	Отсутствие/наличие предписаний	1 (-1)	По итогам полугодия		
		1.2. Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 1 балл; 80%-89% - 2 балла; 90% и более - 3 балла	Результаты анкетирования	3	По итогам полугодия		
2	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием 1б – детский сад, район; 2б – округ; 3б - регион	Дипломы, грамоты	1-3	По итогам полугодия		
3	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1. Эффективность внедрения современных образовательных технологий в педагогический процесс		1	По итогам полугодия		
4	Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1. наличие педагогов-победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных старшим воспитателем за отчётный период: 1б – детский сад, район;	Дипломы, грамоты	3	По итогам полугодия		

	2б – округ; 3б - регион					
	4.2. Участие старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня): 1б – детский сад, район; 2б – округ; 3б - регион	Ксерокопия дипломов, грамот, протокола	3	По итогам полугодия		
	4.3. Наличие авторских публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: 1б – д/с, район; 2б – образовательный округ; 3б – региональный и международный уровень	Ксерокопии титульных листов, скриншоты	3	По итогам полугодия		
	4.4. Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период: 1б – до 90%; 2б – 91% - 100%	Аналитическая справка	2	По итогам полугодия		
	4.5 . Доля педагогов ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за полугодие 1б - до 32%; 2б – 33% и более	Удостоверения, сертификаты	2	По итогам полугодия		
	4.6. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий: 1б – д/с, район; 2б – образовательный округ; 3б – региональный и международный уровень	Справка, приказ, распоряжение	3	По итогам полугодия		
	4.7. Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за полугодие: 1б – детский сад, район; 2б – округ; 3б - регион		3	По итогам полугодия		
	4.8. Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за полугодие: 1б – детский сад, район; 2б – округ; 3б - регион		3	По итогам полугодия		
	4.9. Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта - победителей (лауреатов) за полугодие	Приказ, диплом	1	По итогам полугодия		



		4.10. Результаты участия старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства: 1б – д/с, район; 2б – образовательный округ; 3б – региональный и международный уровень	Дипломы, грамоты	3	По итогам полугодия		
5	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Справка м/сестры	1	По итогам полугодия		
		5.3. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников; отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Справка м/сестры	1(-1)	По итогам полугодия		
<b>Итого</b>				<b>35.0</b>			

Лист оценивания эффективности (качества) работы воспитателя детского сада по итогам \_\_\_\_ полугодия 20\_\_ года

(ФИО)

№	Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Значение по критерию	Баллы	Сроки	Баллы (ставит работник)	Баллы (ставит комиссия)
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	<p>1.1.Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: 1б-частично соответствует (соответствует без изменений, отсутствие игр); 2б-соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход (сменность, мобильность, 3 новых игры)</p> <p>1.2.Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 1б – до 70% 2б – 71% и более</p> <p>1.3.Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)</p> <p>1.4.Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специа-листа: 0,5б-специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; 1б-специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная</p>	<p>Аналитическая справка ст.воспитателя, члены комиссии</p> <p>Аналитическая справка ст.воспитателя,</p> <p>Заключение председателя ППК</p> <p>Аналитическая справка ст.воспитателя,</p>	<p>1 - 2</p> <p>1 - 2</p> <p>1</p> <p>0,5-1</p>	<p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам полугодия</p> <p>По итогам полугодия</p>		

		динамика развития детей				
		1.5.Отсутствие обоснованных обращений от участников образовательных отношений (родителей по поводу конфликтных ситуаций)	Отсутствие/наличие предписаний	1 (-1)	По итогам полугодия	
		1.6 . Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО(наличие кружков): 0,5б – до 70%; 1б – 71% и более	На основе статистических данных ГИС АСУ РСО	0,5 - 1	По итогам полугодия	
		1.7.Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, от списочного состава группы)	Справки м/с	1-2	По итогам полугодия	
2	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1. Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон», «Будущие профессионалы 5+», «Я исследователь»: и другие мероприятия технической, естественно-научной направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться): 1б-на первом (отборочном) этапе; 2б-участие во втором (очном) этапе; 3б-победа во втором (очном) этапе	Дипломы, грамоты	1-3	По итогам полугодия	
		2.2. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1) 1б – детский сад, район; 2б – округ; 3б - регион	Дипломы, грамоты	1-3		
3	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1. Разработка и применение ИКТ в соответствии с нормами СанПиН 1б – использование 2б – разработка	Справка ст.воспитателя	2	По итогам полугодия	
		3.2. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений 1б - обновление сайта 1 раз в месяц 2б - регулярно	Ссылка на сайт, аналитическая справка ст.воспитателя	1-2		
4	Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1. Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО	Аналитическая справка, приказы, распоряжения	1	По итогам полугодия	

		4.2. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) 0,5 б - участие на уровне д/с 1б - призеры д/с; 1,5 – участие на окружном уровне; 2б – победитель окружного уровня; 2,5б - участие на областном, региональном уровне; 3б-победитель областного, регионального уровня	Ксерокопия дипломов, грамот, протокола	3	По итогам полугодия		
		4.3. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного: 1б – д/с, район; 2б – образовательный округ; 3б – региональный и международный уровень	Ксерокопии титульных листов, скриншоты	3			
		4.4. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, педсоветов и иных мероприятий (в зависимости от уровня): 1б – д/с, район; 2б – образовательный округ; 3б – региональный и международный уровень	Справка ст.воспитател я, протоколы	3	По итогам полугодия		
		4.5. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (встречи с приглашенными людьми, экскурсии, роли, акции, проекты...)	Справка, приказ, распоряжение	3	По итогам полугодия		
		4.6. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверхнормативно установленного количества часов	Сертификаты , удостоверения	1	По итогам полугодия		
5	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1. Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	Справка м/сестры	1			
		5.2. Отсутствие в течение полугодия фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Справка м/сестры, отсутствие предписаний	1 (-1)			
		5.3. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников; отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Справка м/сестры	1(-1)			
		5.4. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Справка специалиста по ОТ	1(-1)			

<b>Итого</b>	38.0			
--------------	------	--	--	--

Лист оценивания эффективности (качества) работы учителя-логопеда детского сада по итогам \_\_\_\_ полугодия 20\_\_ года

(ФИО)							
№	Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Значение критерию	по Баллы	Сроки	Баллы (проставляет работник)	Баллы (проставляет комиссия)
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): 1.1.3. Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием) по разделам: - звукопроизношение; - развитие фонематических процессов; - развитие слоговой структуры слова; - развитие лексического строя речи; - развитие грамматического строя речи; - развитие связной речи	Информационно-аналитическая справка ППК Справка учителя-логопеда (20%-39% от числа обучающихся; 40%-59% от числа обучающихся; 60% и более от числа обучающихся)	3	По итогам полугодия		
		1.1.4. Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования)	Справка учителя-логопеда (10%-19% от числа обучающихся; 20%-29% от числа обучающихся) 30% и более от числа обучающихся	3	По итогам полугодия		
		1.2. Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (в зависимости от уровня): 1б – д/с, район; 2б – образовательный округ;	наличие грамот, дипломов	3	По итогам полугодия		

		3б– региональный и международный уровень				
		1.3. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, консультативной помощи, от общего числа обратившихся: 0,5б – до 60%; 1б – выше 61%	наличие аналитической справки по итогам анкетирования	0,5-1	По итогам полугодия	
		1.4. Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Отсутствие предписаний	1 (-1)	По итогам полугодия	
		1.5. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, от списочного состава группы)	Справки м/с	1-2	По итогам полугодия	
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 1б- сайт д/с 2б - регулярно	Ссылка на сайт, аналитическая справка ст.воспитателя	1-2	По итогам полугодия	
		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 1б- использование ЦОР и ЭОР 2б- создание и использование ЦОР и ЭОР;	Ссылки на используемые ЭОР и ЦОР	2	По итогам полугодия	
3	Результативность организационно-методической деятельности педагога	3.1. Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) 0,5 б- участие на уровне д/с 1б- призеры д/с 1,5 – участие в окружном 2б – победитель окружного 2,5б- участие в областном 3б-победитель областного	наличие грамот, дипломов, сертификатов	3	По итогам полугодия	
		3.2. Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Сертификаты, удостоверения, скриншоты	1	По итогам полугодия	

	3.3. Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (в зависимости от уровня)	наличие приказов, сертификатов	2	По итогам полугодия		
	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	2	По итогам полугодия		
	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 б- участие на уровне д/с 2б – участие в окружном 3б- участие в областном, российский, международный	наличие подтверждающих документов, приказов	3	По итогам полугодия		
	3.6. Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): 1б-создание и реализация; 2б-создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа, региона ;	Аналитическая справка ст.воспитателя, приказ, распоряжение, рецензия.	2			
	3.7. Организация и проведение мероприятий с участием родителей, представителей общественности, реализация проектов, повышающих престиж детского сада	Аналитическая справка ст.воспитателя, приказ, распоряжение	2			
	Итого		32.0			



**Лист оценивания эффективности (качества) работы учителя-дефектолога детского сада по итогам \_\_\_\_ полугодия 20\_\_ года**

(ФИО)							
№	Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Значение по критерию	Баллы	Сроки	Баллы (проставляет работник)	Баллы (проставляет комиссия)
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»	Информационно-аналитическая справка ППК	3	По итогам полугодия		
		1.2. Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (в зависимости от уровня) 1б – д/с, район; 2б – образовательный округ; 3б – региональный и международный уровень	наличие грамот, дипломов	3	По итогам полугодия		
		1.3. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся: 1б – до 60%; 2б – выше 61%	наличие аналитической справки по итогам анкетирования	2	По итогам полугодия		
		1.4. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями) от общего числа обратившихся: 1б – до 60%; 2б – выше 61%	наличие аналитической справки по итогам анкетирования	2	По итогам полугодия		
		1.5. Отсутствие обоснованных жалоб в части организации	Отсутствие предписаний	1 (-1)	По итогам		

		образовательного процесса			полугодия		
		1.6.Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, от списочного состава группы)	Справки м/с	1-2	По итогам полугодия		
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 1б- обновление сайта 1 раз в месяц 2б - регулярно	Ссылка на сайт, аналитическая справка ст.воспитателя	1-2	По итогам полугодия		
		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 1б- использование ЦОР и ЭОР 2б- создание и использование ЦОР и ЭОР;	Ссылки на используемые ЭОР и ЦОР	1-2	По итогам полугодия		
3	Результативность организационно-методической деятельности педагога	3.1. Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) 0,5 б- участие на уровне д/с 1б- призеры д/с 1,5 – участие в окружном 2б – победитель окружного 2,5б- участие в областном 3б-победитель областного	наличие грамот, дипломов, сертификатов	3	По итогам полугодия		
		3.2. Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Сертификаты, удостоверения, скриншоты	1	По итогам полугодия		
		3.3. Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (в зависимости от уровня)	наличие приказов, сертификатов	3	По итогам полугодия		
		3.4. Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной,	наличие подтверждающих документов, приказов,	3	По итогам полугодия		

	экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ	аналитической справки о результатах деятельности педагога				
	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 б- участие на уровне д/с 2б – участие в окружном 3б- участие в областном, российский, международный	наличие подтверждающих документов, приказов	3	По итогам полугодия		
	3.6. Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): 1б-создание и реализация; 2б-создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа, региона	Аналитическая справка ст.воспитателя, Приказ, распоряжение, рецензия.	2			
	<b>Итого</b>		32.0			

**Лист оценивания эффективности (качества) работы педагога-психолога детского сада по итогам \_\_\_\_ полугодия**

(ФИО)

№	Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Значение критерия	по Баллы	Сроки	Баллы (проставляет работник)	Баллы (проставляет комиссия)
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.3. 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	Аналитическая справка	1 - 3	По итогам полугодия		
		1.4. Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: 1балл-создан банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (в школу); 2балла-ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; 3балла-отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	Отчет	3	По итогам полугодия		
		1.3. Результативность деятельности педагога-психолога в работе ППк и ПМПк	Заключение председателя ПМПк	1	По итогам полугодия		
		1.4. Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в конкурсах, викторинах и другое (в зависимости от уровня): 1б – д/с, район;	наличие грамот, дипломов	3	По итогам полугодия		

		2б – образовательный округ; 3б – региональный и международный уровень					
		1.5. Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня): 1б – д/с, район; 2б – образовательный округ; 3б – региональный и международный уровень	Приказы, распоряжения	3	По итогам полугодия		
		1.6. Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки	Распоряжения, приказы	2	По итогам полугодия		
		1.7. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, от списочного состава группы)	Справки м/с	1-2	По итогам полугодия		
		1.8. Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: 0,5б – до 70%; 1б - от 71% и выше	Аналитическая справка по итогам анкетирования	0,5 - 1	По итогам полугодия		
		1.9. Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: 0,5б – до 70%; 1б - от 71% и выше	Аналитическая справка по итогам анкетирования	0,5 - 1	По итогам полугодия		
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) 1б – д/с, район, образовательный округ; 2б – региональный и международный уровень	Сертификат, ссылка, скриншот	2	По итогам полугодия		
		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 1б- сайт д/с 2б - регулярно	Ссылка на сайт, аналитическая справка ст.воспитателя	1-2			
3.	Результативн	3.1. Результативность участия педагога-психолога в	Справки, протоколы,	1	По итогам		

ость организационно-методической деятельности педагога	распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	программа мероприятий		полугодия		
	3.2 Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иной ОО, (в зависимости от уровня)	Справки, протоколы, программа мероприятий	2			
	3.3 Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверхнормативно установленного количества часов	Сертификаты, удостоверения, скриншоты	1	По итогам полугодия		
	3.4. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей и психопрофилактической направленности	Распоряжение, приказ	1	По итогам полугодия		
	3.5. Разработка и внедрение (компилятивных) - учебно-методических материалов, - рекомендаций, - пособий психолого-педагогического содержания.		3	По итогам полугодия		
<b>Итого</b>			<b>31.0</b>			

Лист оценивания (качества) работы инструктора по физической культуре детского сада по итогам \_\_\_\_ полугодия 20\_\_ года

(ФИО)

№	Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Значение по критерию	Баллы	Сроки	Баллы (ставит работник)	Баллы (ставит комиссия)
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 0,5б – до 70% 1б – 71% и более	Аналитическая справка ст.воспитателя, члены комиссии	1	По итогам полугодия		
		1.2.Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: 0,5б-специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; 1б-специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	Аналитическая справка ст.воспитателя,	0,5-1			
		1.3.Отсутствие обоснованных обращений от участников образовательных отношений (родителей по поводу конфликтных ситуаций)	Отсутствие/наличие предписаний	1 (-1)	По итогам полугодия		

		1.4. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО (наличие кружков)	На основе статистических данных ГИС АСУ РСО	1	По итогам полугодия		
		1.5.Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, от списочного состава группы)	Справки м/с	1-2	По итогам полугодия		
2	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1) (в зависимости от уровня) 1б – детский сад, район; 2б – округ 3б – область, регион	Дипломы , грамоты	1-3	По итогам полугодия		
3	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1. Разработка и применение ИКТ в соответствии с нормами СанПиН 1б – использование 2б – разработка	Справка ст.воспитателя	2	По итогам полугодия		
		3.2. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений 1б- обновление сайта 1 раз в месяц 2б- регулярно	Ссылка на сайт, аналитическая справка ст.воспитателя	1-2			
4	Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1.Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): 0,5 б - участие на уровне д/с 1б - призеры д/с 1,5 – участие в окружном 2б – победитель окружного 2,5б - участие в областном 3б-победитель областного	Ксерокопия дипломов, грамот. протокола	3	По итогам полугодия		
		4.2. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного:	Ксерокопии титульных листов, скриншоты	3			



5	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	1б – д/с, район; 2б – образовательный округ; 3б – региональный и международный уровень.						
		4.3. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): 1б – д/с, район; 2б – образовательный округ; 3б – региональный и международный уровень	Справка ст.воспитателя, протоколы	3	По итогам полугодия			
		4.4. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (роли, акции, проекты)	Справка, приказ, распоряжение	2	По итогам полугодия			
		4.5. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверхнормативно установленного количества часов	Сертификаты, удостоверения	1	По итогам полугодия			
		5.1. Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 5-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> )) 1б - до10%; 2б- 11% и более	Данные регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> )	1-2	1 раз в год			
		5.2. Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья 1б – 1-2%; 2б - 3% и более	дипломы	1-2	По итогам полугодия			
		5.3. Отсутствие в течение полугодия фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Справка м/сестры, отсутствие предписаний	1 (-1)				
		5.4. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников; отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Справка м/сестры	1(-1)				
		5.5. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Справка специалиста по ОТ	1(-1)				
		<b>Итого</b>			32.0			

Лист оценивания эффективности (качества) работы музыкального руководителя детского сада с.Утевка по итогам \_\_\_\_ полугодия 20\_\_ года

(ФИО)

№	Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Значение по критерию	Баллы	Сроки	Баллы (ставит работник)	Баллы (ставит комиссия)
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1.Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 0,56 – до70% 16 – 71% и более	Аналитическая справка ст.воспитателя, члены комиссии	0,5-1	По итогам полугодия		
		1.2.Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Заключение председателя ППК	1	По итогам полугодия		
		1.3.Отсутствие обоснованных обращений от участников образовательных отношений (родителей по поводу конфликтных ситуаций)	Отсутствие/наличие предписаний	1 (-1)	По итогам полугодия		
		1.4. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО(наличие кружков)	На основе статистических данных ГИС АСУ РСО	1	По итогам полугодия		
		1.5.Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, от списочного состава группы)	Справки м/с	1-2	По итогам полугодия		

2	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1) (в зависимости от уровня) 1б – детский сад, район; 2б – округ 3б – область, регион	Дипломы , грамоты	1-3	По итогам полугодия		
3	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1. Разработка и применение ИКТ в соответствии с нормами СанПиН 1б – использование 2б – разработка	Аналитическая справка ст.воспитателя	2			
		3.2. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений 1б- обновление сайта 1 раз в месяц 2б- регулярно	Ссылка на сайт, аналитическая справка ст.воспитателя	1-2			
4	Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1. Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	Аналитическая справка, приказы, распоряжения	1	По итогам полугодия		
		4.2. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): 0,5 б - участие на уровне д/с 1б - призеры д/с 1,5 – участие в окружном 2б – победитель окружного 2,5б - участие в областном 3б-победитель областного	Ксерокопия дипломов, грамот. протокола	3	По итогам полугодия		
		4.3. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО,	Ксерокопии титульных листов, скриншоты	3			

5	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного: 1б – д/с, район; 2б – образовательный округ; 3б – региональный и международный уровень					
		4.4. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): 1б – д/с, район; 2б – образовательный округ; 3б – региональный и международный уровень	Справка ст.воспитателя, протоколы	3	По итогам полугодия		
		4.5. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (встречи, мероприятия, экскурсии, акции, проекты...)	Справка, приказ, распоряжение	3	По итогам полугодия		
		4.6. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверхнормативно установленного количества часов	Сертификаты, удостоверения	1	По итогам полугодия		
		5.1. Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	Справка м/сестры	1			
		5.2. Отсутствие в течение полугодия фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Справка м/сестры, отсутствие предписаний	1 (-1)			
		5.3. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников; отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Справка м/сестры	1(-1)			
		5.4. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Справка специалиста по ОТ	1(-1)			
		<b>Итого</b>			<b>31.0</b>		

**Лист оценивания эффективности (качества) работы учебно- вспомогательного, обслуживающего персонала  
по итогам \_\_\_\_ полугодия 20\_\_ года**

(ФИО)

№	Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Значение критерию	по Баллы	Сроки	Баллы (проставляет работник)	Баллы (проставляет комиссия)
	Позитивные результаты образовательной-воспитательной деятельности	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе или в детском саду (в среднем по группе и по детскому саду)	Аналитическая справка ст.медсестры	0.5	По итогам полугодия		
		Сложность контингента воспитанников	Решение стим.комиссии	0,5	По итогам полугодия		
		Дополнительный объём работ выполняемый по заданию администрации (работа вне должностных обязанностей, член комиссии, общественная работа)	Аналитическая справка, приказы, распоряжения	1	По итогам полугодия		
		Дополнительная работа по организации и проведению воспитательно - образовательного процесса. Помощь педагогам в проведении воспитательно-образовательного процесса (роли, помощь в проведении экскурсий, мероприятий, изготовление пособий и т.д.)	Аналитическая справка, приказы, распоряжения	1	По итогам полугодия		
	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	Справка ст.медсестры	0,5	По итогам полугодия		
		Отсутствие больничного листа	Табель	1	По итогам полугодия		
		Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Отсутствие предписаний	1 (-1)	По итогам полугодия		
		Выполнение требований СанПиН	Справка ст.медсестры	1	По итогам полугодия		
		Экономия водо- и энергоресурсов	Справка завхоза	1 (-1)	По итогам полугодия		
		Качественное выполнение своих должностных обязанностей (нарушение	Справка завхоза и	1	По итогам полугодия		

	должностных обязанностей -1б)	ст.воспитателя			
<b>Итого</b>			8,5		

<b>Итого</b>			8,5		
--------------	--	--	-----	--	--

Приложение № 7  
к Коллективному договору ГБОУ СОШ с. Утевка  
от « 06 » декабря 2021 года на 2021-2024 г.г.

Утверждено

Директором ГБОУ СОШ с. Утевка

Приказ № 123/а-од от « 05 » сентября 2019 г.

\_\_\_\_\_ Е. В. Лобачева

## **Положение о доплатах, надбавках и оказании материальной помощи работникам ГБОУ СОШ с. Утевка**

### **1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1.К компетенции общеобразовательного учреждения относится установление заработной платы работников общеобразовательного учреждения, в том числе надбавок, доплат, выделение материальной помощи.

1.2.Положение предусматривает порядок выплат

-доплат;

-надбавок;

-материальной помощи.

предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации:

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

1.4.Доплаты и надбавки работникам устанавливаются дважды в год: на 1 сентября и на 1 января.

1.5.В случае несистематичного и некачественного выполнения работы доплаты и надбавки могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

### **НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ:**

**Положение о доплатах, надбавках и оказании материальной помощи работникам ГБОУ СОШ с. Утевка разработано на основе:**

1. Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации »

В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»

3.Приказа Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579 «О порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы Гособразования СССР»

## 2. ДОПЛАТЫ:

2.1. Размер доплат и надбавок максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от дополнительного объема работ и личного вклада в результаты работы учреждения.

2.1.1. Конкретный размер доплат и надбавок определяется директором школы и утверждается приказом по школе.

2.1.2. Надбавки и доплаты могут быть разовыми или устанавливаться на определенный период времени

2.1.3 Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных планируются в специальной части базового ФОТ.

2.1.4 Размеры данных доплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

2.1.5 Доплаты заместителям директора, во время исполнения обязанностей директора, при его временном отсутствии, не производятся.

2.2. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) по сравнению с работой в нормальных условиях оплачивается в повышенном размере 40%.

2.3. 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.

2.4. За руководство методическими объединениями по предметам- 3% от базового оклада, за руководство методическим объединением классных руководителей-500 рублей.

Доплаты за руководство МО производятся при выполнении следующих требований:

- организация экспериментальной работы по внедрению инновационных методов обучения;
- проведение семинаров, практических занятий, открытых уроков, участие в районных семинарах;
- организация работы по изучению, обобщению и распространению ППО;
- проведение предметных недель.

2.5. За выполнение постоянных поручений администрации, не предусмотренных должностными обязанностями – до 12000 рублей (по соответствующему приказу)

2.6. За работу с вредными и опасными и иными условиями труда, согласно заключению комиссии СОУТ устанавливается доплата в размере 4 % от базового оклада.

2.7. За работу школьного музея – до 1000 рублей.

2.8. За техническое обслуживание локальной сети-1000 рублей.

2.9. За техническое обслуживание компьютерного оборудования и установку программного обеспечения -2000 рублей.

2.10. За техническое обеспечение работы школьного сайта- 1000 рублей.

2.11. За организацию профориентационной работы – 3500 рублей.



- 2.12. За организацию предпрофильного и профильного обучения – 500 рублей.
- 2.13. Заведующему филиалом за сложность в работе, высокую результативность, напряжённость, интенсивность труда, ненормированный рабочий день - до 3000 рублей.
- 2.14. Социальному педагогу – 2000 рублей.
- 2.15. Психологу за психолого- педагогическое сопровождение профориентационной работы в школе и подготовки к ГИА– 1000 рублей.
- 2.16. За воспитательную работу в начальной школе –от 300 рублей до 1000 рублей
- 2.17. За организацию и проведение мероприятий, способствующих восстановлению психического и физического здоровья обучающихся – 10% от базового оклада.
- 2.18. За заведование кабинетами установить доплату в размере 3% от базового оклада.
- 2.19. За проверку тетрадей от 1,5% до 3% от базового оклада
- 2.20. За дополнительные занятия учителям русского языка и математики, работающим в 9-х,11-х классах- 5% от базового оклада (за каждый класс)
- 2.21. За проведение занятий по основам православной культуры за 1 час в неделю -90 рублей.
- 2.22. За отраслевые награды – 500 рублей.
- 2.23. За профсоюзную работу- 500 рублей.
- 2.24. За проведение занятий в «Школе дошкольника» с будущими первоклассниками за одно занятие – 100 рублей.
- 2.25. За организацию, планирование и контроль воспитательного процесса, развитие и создание детских органов самоуправления- до 15000 рублей.
- 2.26. За администрирование системы ГИС АСУ РСО- 3000 рублей
- 2.27. За ведение школьного сайта- 3000 рублей.
- 2.28. За организацию информационной среды и ведение отчетности по данному направлению-3000 рублей.
- 2.29. За осуществление контроля за уровнем преподавания и уровнем знаний, умений и навыков по математике и физике, контроль выполнения учебно-образовательных программ по курируемым предметам, за осуществление аналитико-диагностической деятельности, за ведение статистической отчетности, за обеспечение подготовки ЕГЭ, ГИА в школе- до 30000,00 рублей.
- 2.30. За планирование, организацию и контроль воспитательного процесса в школе; за развитие ученического самоуправления и создание детских органов самоуправления в школе- до 13000,00 рублей.
- 2.31. За руководство центром цифрового и гуманитарного профилей «Точка Роста» и ведение соответствующей документации- 5000,00 рублей.
- 2.32. Доплаты за выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующего работника не могут превышать суммы заработной платы за один месяц отсутствующего работника.

2.33 При изменении условий труда и результатов деятельности учреждения или конкретного работника надбавки пересматриваются или отменяются при нарушении трудовой дисциплины, невыполнении должностных обязанностей.

2.34 Надбавки, доплаты, премии руководителю, а также их размеры утверждаются приказом Юго-Восточного управления МОиН СО.

### **3. ВЫПЛАТА НАДБАВОК И ДОПЛАТ**

3.1. Выплата доплат и надбавок производится бухгалтерией согласно приказа руководителя, в пределах фонда заработной платы учреждения.

### **4. ПРЕМИРОВАНИЕ**

4.1. Премирование производится из фонда экономии заработной платы.

4.2. Премия сотруднику учреждения выплачивается при следующих условиях: получении наград, грамот, призовых мест, побед в различных конкурсах, качественном проведении ремонтов, проведении мероприятий и другое.

4.3. Определяется руководителем учреждения и утверждается приказом по школе.

4.4. Размер премии определяет руководитель ОУ, исходя из финансовых возможностей учреждения.

### **5. ВЫДЕЛЕНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

5.1. Материальная помощь может быть выделена сотруднику ОУ в следующих случаях:

-смерти близких родственников (родителей, детей, супруга)- до 4000 рублей;

-на лечение- до 4000 рублей;

-тяжёлого финансового положения- до 4000 рублей.

5.2. Во всех остальных случаях размер материальной помощи определяет руководитель ОУ, исходя из финансовых возможностей учреждения.

5.3. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника и приказа руководителя ОУ.

Приложение № 8  
к Коллективному договору ГБОУ СОШ с. Утевка  
от « 06 » декабря 2021 года на 2021-2024 г.г.

Утверждено

Директором ГБОУ СОШ с. Утевка

Приказ № 341-од от « 06 » декабря 2021 г.

\_\_\_\_\_ Е. В. Лобачева

## **Положение о заработной плате работников ГБОУ СОШ с. Утевка**

### **1 Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения Работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» с. Утевка муниципального района Нефтегорский Самарской области Самарской области (далее – учреждение). Положение имеет целью повышение мотивации к труду персонала учреждения, обеспечение материальной заинтересованности Работников в улучшении качественных и количественных результатов труда, творческом и ответственном отношении к труду.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 о проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 25.09.2012 г. №475 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412 – од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных школ», Постановлением Правительства Самарской области от 22.05.2020 №345 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановление Правительства РФ от 04.04.2020 г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу РФ «Развитие образования», постановлением Правительства Самарской области №917 от 31.12.2015 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 г. № 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», Постановлением Правительства Самарской области №773 от 20.12.2016 г. «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 г. эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 г. системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области №237 от 16.04.2019 г., Распоряжением от 29.09.2021 г. № 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).

1.3. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые Работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе дистанционную работу – базовые оклады, компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые Работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Работодателя. Заработная плата работникам учреждения устанавливается коллективным договором, трудовыми договорами, эффективными контрактами, соглашениями и иными нормативно- правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Фонд оплаты труда учреждения формируется из объема средств субсидий на финансовое обеспечение государственного задания, субсидий на иные цели, средств от приносящей доход деятельности в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности и состоит из:

1.4.1.1. Базового фонда оплаты труда. Базовый фонд платы труда из объема средств субсидии на финансовое обеспечение государственного задания по школе составляет 81,76 % и включает в себя оплату труда за часы педагогическим работникам, оклады прочим педагогическим работникам и работникам административно- хозяйственного, учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала.

В том числе процентное соотношение базового ФОТ:

	Педагогические работники	Прочие педагогические работники, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал.
1 кл	54,90	23,29
2-4 кл.	55,17	23,02
5 кл.	56,89	21,30
6кл.	56,88	21,31
7 кл.	56,87	21,32
8,9 кл	56,88	21,31
10,11ФГОС	46,15	20,76

Адаптированные на дому	93,45	0
Адаптированные в классе 1-4	55,04	23,15
Адаптированные в классе 5-9	62,03	16,15

1.4.2 Специального фонда. Специальный фонд оплаты труда включает в себя:

доплаты педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, музей и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися 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 или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

Специальный фонд оплаты труда распределяется следующим образом:

- на выплаты педагогическим работникам – не менее 70 процентов;

- на выплаты административно-хозяйственного персонала – не более 30 процентов;

1.4.3. Стимулирующего фонда который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе директору учреждения и распределяется следующим образом:

на стимулирующие выплаты директору школы – не более 3 процента;

на стимулирующие выплаты педагогическим работникам – 70 процентов;

на стимулирующие выплаты административно-хозяйственного персонала – 27 процентов;

1.5 Фонд оплаты труда работников структурных подразделений (детские сады) состоит из:

1.5.1. Базового фонда в размере 71,7 процентов от фонда оплаты труда работников по образовательному процессу; 76,8% от фонда оплаты труда работников по присмотру и уходу который включает:

1.5.1.1 фонд оплаты труда педагогических работников структурного подразделения Бариновского филиала, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере не менее 55 процентов от базового фонда; не менее 52 процентов- педагогическим работникам осуществляющим присмотр и уход за воспитанниками;

- фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала структурного подразделения Бариновского филиала в размере не более 45 процентов от базового фонда по образовательному процессу в ДОУ; не более 48 процентов от базового фонда по присмотру и уходу в ДОУ.

1.5.1.2 Фонд оплаты труда педагогических работников структурного подразделения – детского сада «Чайка», осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере не менее 58 процентов от базового фонда; не менее 50 процентов- педагогическим работникам осуществляющим присмотр и уход за воспитанниками.

- фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала структурного подразделения – детского сада «Чайка» в размере не более 42 процентов от базового фонда по образовательному процессу в ДОУ; не более 50 процентов от базового фонда по присмотру и уходу в ДОУ.

1.5.2. Стимулирующего фонда в размере не более 28,3 процента фонда оплаты труда работников ДОУ по образовательному процессу в ДОУ , 23,2 процента фонда оплаты труда по присмотру и уходу за воспитанниками в ДОУ который включает надбавки и доплаты стимулирующего

характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения и заведующей структурным подразделением и распределяется следующим образом:  
на стимулирующие выплаты директору школы – не более 3 процента;  
на стимулирующие выплаты заведующему СП- 7 процентов;  
на стимулирующие выплаты педагогическим работникам – 65 процентов по структурному подразделению Бариновского филиала и по присмотру и уходу за воспитанниками в структурном подразделении детском саду «Чайка»; 67 процентов по образовательному процессу в структурном подразделении детском саду «Чайка»;  
на стимулирующие выплаты административно-хозяйственного персонала – не более 32 процентов по структурному подразделению Бариновского филиала и по присмотру и уходу за воспитанниками в структурном подразделении детском саду «Чайка»; 23 процента по образовательному процессу в структурном подразделении детском саду «Чайка».

1.6. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

**Положением о распределении стимулирующего фонда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» с. Утевка муниципального района Нефтегорский Самарской области.**

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат, размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем- Юго-Восточным управлением министерства образования и науки Самарской области.

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

1.8. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.9. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.10. Должностные оклады специалистам дошкольных учреждений, работающим в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

1.11. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда за период (месяц, квартал, год) может быть направлена на выплаты стимулирующего характера (премии), материальную помощь и иные выплаты в соответствии с настоящим Положением.

## **2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс**

2.1. Заработная плата педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, включая дистанционное обучение рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = Сч \times Кпр \times Н \times Уп \times 4,2 \times Ккв \times Кгр \times Кэн + Д + Сп,$$

где:

ЗПп – заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в соответствии с учебным планом;

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

Кпр – коэффициент повышающий среднюю расчетную единицу за 1 академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с

учебным планом при реализации основных образовательных программ среднего общего образования на основе ФГОС, и 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.

Н – количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп – количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

Квалификация педагогического работника	Повышающий коэффициент
Педагогические работники, имеющие высшую категорию	1,2
Педагогические работники, имеющие первую категорию	1,1
Педагогические работники, имеющие вторую категорию	1,05

Кгр – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (английский язык, информатика, технология, физическая культура), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
Если класс не делится на группы	1
Если класс делится на группы	2

Кэн - повышающий коэффициент 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, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень 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 – устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1

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

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

2.2. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается отдельно для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения, а также с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения рассчитывается отдельно по ступеням обучения:  
начальное общее образование;  
основное общее образование;  
среднее (полное) общее образование.

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

**ФОТпед x кол-во дней в учебном году, но не более 245**

$Sч = \frac{\text{ФОТпед} \times \text{кол-во дней в учебном году, но не более 245}}{\text{Сумма ученикочасов в соответствии с учебным планом} \times 365}$ ,

где:

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТпед – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;  
365 – количество дней в году.

2.3. Педагогическим работникам устанавливаются доплаты:

а) за классное руководство и работу с родителями ;

б) за проверку тетрадей и письменных работ;

в) за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, музей и т.д.);

г) за руководство школьным методическим объединением.

2.4. Конкретный размер доплаты устанавливается приказом директора учреждения.

2.5. Условием для назначения стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, превышающих “нормальное” дополнение трудовых обязанностей свидетельствующих о достижениях и успехах в работе.

### **3. Условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей, главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

3.2. Заработная плата директора учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем (учредителями) учреждения. Заработная плата директора определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения по формуле:

$ЗПд = ЗПср \times Кд \times Ккв \times Кэн + Сд,$

где:

ЗПд – заработная плата директора учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении;

Кд – повышающий коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:



Группа по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения	<b>Коэффициент</b>
---	--------------------

1 группа	1,8
----------	-----

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

Кэн - повышающий коэффициент 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, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень 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 – устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1

Сд – величина стимулирующих выплат директору учреждения.

3.3. Заработная плата заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается директором учреждения в соответствии с группой по оплате труда директора два раза в год в январе и сентябре по следующей формуле:

$$\mathbf{ЗПр} = \mathbf{ЗПср} \times \mathbf{КР} \times \mathbf{Ккв} \times \mathbf{Кэн},$$

где ЗПр - заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группой по оплате труда директора в следующих размерах:

1-я группа – 1,5

Кэн – повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования в соответствии с пунктом 3.1. настоящего Положения.

3.3. С учетом условий труда заместителям директора, главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера предусмотренные Положением о доплатах надбавках и оказании материальной помощи работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» с. Утевка муниципального района Нефтегорский Самарской области/ ГБОУ СОШ с. Утевка.

3.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя ГБОУ СОШ с. Утевка и среднемесячной заработной платы работников ГБОУ СОШ с. Утевка, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

3.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера ГБОУ СОШ с. Утевка и среднемесячной заработной платы работников ГБОУ СОШ с. Утевка, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

3.6. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» с. Утевка муниципального района Нефтегорский Самарской области

3.7. Порядок согласования и установления выплат стимулирующего характера директору школы из средств от приносящей доход деятельности установлен в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» с. Утевка муниципального района Нефтегорский Самарской области

#### **4. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих**

4.1. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих школы представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. Должностные оклады (оклады) учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих учреждения устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым приказом директора учреждения.

#### **5. Доплаты**

5.1. Виды, порядок и условия установления надбавок и материальной помощи работникам учреждения, за исключением директора учреждения, определяются **Положением о доплатах надбавках и оказании материальной помощи работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» с. Утевка муниципального района Нефтегорский Самарской области/ ГБОУ СОШ с. Утевка**

5.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие доплаты:

доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;  
доплата за работу в ночное время;  
доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;  
доплата за сверхурочную работу;  
доплата за совмещение профессий (должностей);  
доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;  
доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;  
доплата за выполнение работ различной квалификации;

5.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда выплачивается доплата в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и специальной оценки условий труда.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

5.4. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.5. Доплата за работу в ночное время производится в размере 40 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

5.6. Под работой в ночное понимается работа с 22 часов до 6 часов.

5.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.9. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснение Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21).

5.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

5.11. Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

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

5.14. Оплата сверхурочных часов работы в учреждении производится один раз по итогам календарного года.

5.15. Работникам учреждения переведенным на дистанционную работу выплачивается компенсация за использование принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств в соответствии с трудовым договором

## **6. Начисление и выплата заработной платы**

6.1. Заработная плата начисляется Работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

- 6.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем учреждения.
- 6.3. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают сотрудники учреждения уполномоченные приказом руководителя учреждения.
- 6.4. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.
- 6.5. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).
- 6.6. Заработная плата перечисляется на указанный Работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.
- 6.7. Перед выплатой заработной платы каждому Работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.
- 6.8. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 22-го числа расчетного месяца (за первую половину месяца ) и 7-го числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за месяц).
- 6.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 6.10. При невыполнении Работником должностных обязанностей по вине Работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы Работника.
- При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за Работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада).
- При невыполнении должностных обязанностей по вине Работника выплата оклада (должностного оклада) производится в соответствии с объемом выполненной работы.
- 6.11. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.
- 6.12. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично Работнику.
- 6.13. Оплата отпуска Работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.
- 6.14. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления Работником требования о расчете.
- В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, в указанный выше срок Работнику выплачивается не оспариваемая Работодателем сумма.
- 6.15. В случае смерти Работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи Организации документов, удостоверяющих смерть Работника.

## **7. Ответственность Работодателя**

- 7.1. За задержку выплаты заработной платы Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

## **8. Заключительные положения**

- 8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

**Перечень профессий и должностей работников ГБОУ СОШ с. Утевка, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами**

1. Воспитатель
2. Помощник воспитателя
3. Уборщик производственных и служебных помещений
4. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений
5. Водитель автобуса
6. Педагог-библиотекарь
7. Лаборант, учитель физики
8. Лаборант, учитель химии
9. Повар
10. Кухонный рабочий
11. Дворник
12. Кладовщик
13. Сторож
14. Заведующий хозяйством
15. Оператор стиральных машин
16. Кастелянша

к Коллективному договору ГБОУ СОШ с. Утевка  
от « 06 » декабря 2021 года на 2021-2024 г.г.

**Перечень профессий, работающих в ГБОУ СОШ с. Утевка в сменном режиме**

Наименование должности	Режим работы
Сторож	Согласно графику сменности

В данном документе прошито, прошнуровано,  
пронумеровано, скреплено печатью  
Сто восемьдесят восемь страниц

Директор ГБОУ СОШ  
с. Утевка



Е.В. Лобачева